

**DAMPAK PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM PADA LOYALITAS
KARYAWAN DI BAITUL MAAL WA TAMWIL
(STUDI PADA BMT LA TAHZAN INDONESIA)**



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam

Oleh :

ADE MITRA PRAYITNO
NPM : 1451020147

Program Studi: Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2019 M**

**DAMPAK PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM PADA LOYALITAS
KARYAWAN DI BAITUL MAAL WA TAMWIL
(STUDI PADA BMT LA TAHZAN INDONESIA)**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh

**Ade Mitra Prayitno
NPM. 1451020147**

Program Studi : Perbankan Syariah

Pembimbing I : H. Supaijo, S.H., M.H

Pembimbing II : Ghina Ulfah Saefurrahman, Lc., M.E.Sy

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2019 M**

ABSTRAK

Sebagai agama yang sempurna, islam mengatur dan membimbing pengikutnya di setiap aspek kehidupan. Etika kerja merupakan acuan yang di pakai oleh setiap individu sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya sehingga membuat kualitas kerja seseorang menjadi lebih baik dan bernilai lebih. Penelitian ini di lakukan di BMT La Tahzan Indonesia tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan etika kerja islam di BMT La Tahzan Indonesia, etika kerja islam harus di terapkan di suatu perusahaan agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lainnya. Setelah di terapkannya etika kerja islam apakah ada dampak terhadap loyalitas karyawan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : Bagaimana penerapan etika kerja islam pada karyaawan BMT La Tahzan Indonesia ? dan bagaimana dampak etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan di BMT La Tahzan Indonesia ?.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) kualitatif dengan metode deskriptif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa etika kerja islam di BMT La Tahzan Indonesia disiplin terhadap waktu mendapatkan hasil quisioner 100% yang di katagorikan baik, tangguh dan pantang menyerah mendapatkan hasil 84,61% dan 92,31% meskipun demikian dari 13 karyawan hanya 2 dan 1 orang yang menjawab tidak setuju maka dari itu dapat di kategorikan baik, selanjutnya dari hasil kejujuran, bertanggung jawab, konsekuen dan berani menghadapi tantangan 13 karyawan menyatakan setuju dari quisioner yang mendapatkan hasil 100% dan di kategorikan baik. Loyalitas karyawan memiliki indikator yang hampir sama dengan etika kerja islam peneliti mendapatkan hasil dari ketaan dan kepatuhan, pengabdian , kejujuran, dan bertanggung jawab dari hasil quisioner etika kerja islam karyawan di BMT La Tahzan Indonesia mendapatkan kategori baik maka dari itu akan berdampak baik terhadap loyalitas karyawan di BMT La Tahzan Indonesia.

Kesimpulan dari penelitian ini BMT La Tahzan Indonesia telah menerapkan etika kerja islam dengan baik dan apabila seluruh karyawan BMT La Tahzan Indonesia telah menerapkan etika kerja yang baik, maka akan berdampak positif pada loyalitas karyawan.

Kata Kunci : Etika Kerja Islam, Loyalitas



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarama, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : “Dampak Penerapan Etika Kerja Islam Pada Loyalitas Karyawan Di Baitul Maal Wa Tamwil (Stdui Pada BMT La Tahzan Indonesia”.
Nama : Ade MitraPrayitno
NPM : 1451020147
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

DISETUJUI

Telah Dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

H. Supaijo, S.H., M.H.
NIP. 196503121994031002

Ghina Ulfah Saefurrahman, Lc., M.E.Sy
NIP. 198708122019032012

Ketua Prodi Perbankan Syariah

Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 19790514 2003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarama Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, **“Dampak Penerapan Etika Kerja Islam Pada Loyalitas Karyawan Di Baitul Maal Wa Tamwil (Studi Pada BMT La Tahzan Indonesia)”**,
disusun oleh : **Ade Mitra Prayitno, NPM : 1451020147**, Jurusan : **Perbankan Syariah**,
telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas
Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Kamis, 27 Juni 2019**.

TIM MUNAQASAH

Ketua Sidang : Hanif, M.M

(.....)

Penguji I : M.Kurniawan, S.E., M.E.Sy

(.....)

Penguji II : GhinaUlfa Saefurrahman, Lc.,M.E.Sy.

(.....)

Sekretaris : Ulul Azmi Mustofa, M.S.I.

(.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Dr. Moh Bahrudin, M.A.
NIP. 195808241 98903 1 003

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ade Mitra Prayitno
NPM : 1451020147
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Dampak Penerapan Etika Kerja Islam Pada Loyalitas Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil (Studi pada BMT La Tahzan Inonesia” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pandar Lampung, 20 Juni 2019
Penyusun

Ade Mitra Prayitno
NPM. 1451020147

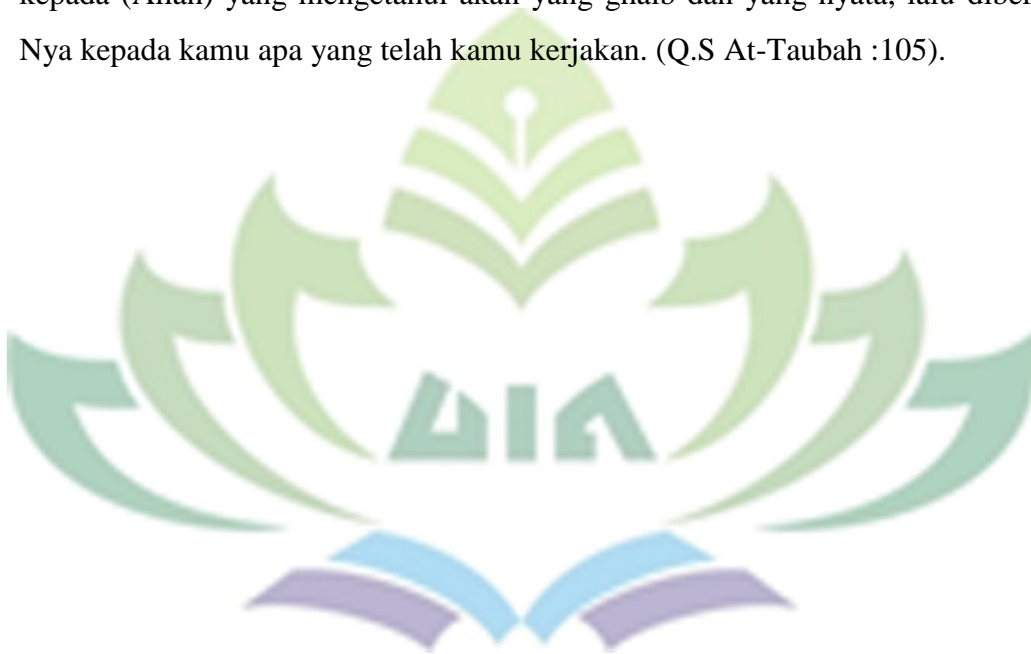


MOTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah :105).



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil Alamin, teriring do'a dan rasa syukur kehadiran Allah SWT serta dengan kerendahan hati, karya kecil ini penulis persembahkan sebagai tanda cinta dan kasih sayang yang tulus kepada :

1. Kedua Orang Tuaku tercinta Ayahanda Isnadi Sutowo dan Ibunda tercinta Suhartini sebagai wujud jawaban dan tanggung jawab atas kepercayaannya yang telah diamanatkan kepadaku serta atas kesabarannya yang telah tulus dan ikhlas membesarkan, memberikan dukungan moral dan material serta tak henti-hentinya mendoakan selama menempuh pendidikan, selalu memberiku semangat dan motivasi hingga dapat menyelesaikan studi di UIN Raden Intan Lampung khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Senyum dan rasa bangga kalian menjadi tujuan hidupku.
2. Kakak-kakakku yang ku sayangi dan ku cintai Eko Mardiyat Susanto dan Yenni Dwi Lestari, serta keluarga besarku yang turut membantu dalam mendoakan dan selalu memberikan semangat dan motivasi, sehingga terselesaikan skripsi ini.
3. Sahabat-sahabat ku tercinta dan teman-teman seperjuangan ku Perbankan Syariah F angkatan 2014.
4. Almamater ku UIN Raden Intan Lampung tercinta yang telah mendidikku baik dari segi ilmu pengetahuan maupun ilmu agama.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugerahi nama Ade Mitra Prayitno. Dilahirkan di Teluk Betung pada tanggal 10 Mei 1996. Penulis merupakan anak Ketiga dari tiga bersaudara atas pasangan Bapak Isnadi Sutowo dan Ibu Suhartini. Jenjang pendidikan penulis ialah sebagai berikut :

1. TK Dharma Wanita Sidomulyo, Lampung Selatan, pada tahun 2000-2001;
2. SD Negeri 5 Sidorejo Sidomulyo, Lampung Selatan 2001-2007;
3. SMP Negeri 1 Sidomulyo, Lampung Selatan pada tahun 2007-2010;
4. SMA Negeri 1 Sidomulyo, Lampung Selatan pada tahun 2010-2013;
5. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan kejenjang perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung mengambil program studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Alhamdulillahirobil' aalamiin Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul **“DAMPAK PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM PADA LOYALITAS KARYAWAN DI BAITUL MAAL WA TAMWIL (STUDI PADA BMT LA TAHZAN INDONESIA)”** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihaturkan terimakasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ungkapan terimakasih itu disampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

2. Bapak Ahmad Habibi S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah yang senantiasa memberikan nasihat
3. Bapak H. Supaijo, S.H., M.H selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, memberikan perhatian, arahan serta usulan dan motivasi selama proses penulisan skripsi ini hingga skripsi ini dapat terselesaikan
4. Ibu Ghina Ulfah Saefurrahman, Lc., M.E.Sy selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, memberikan perhatian, arahan serta usulan dan motivasi selama proses penulisan skripsi ini hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik mungkin
5. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen, para staff dan karyawan UIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam melakukan pencerahan, mentransfer serta mentransformasi ilmu pengetahuannya.
6. Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan perpustakaan umum UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan data, referensi dan lain-lain.
7. Kepada pimpinan BMT LA TAHZAN INDONESIA dan staff, yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data-data yang penyusun butuhkan dalam penyusunan skripsi ini
8. Sahabat terbaikku Idham Nurcholis, Ongki Riadi, M. Aulia Rachman, Sahal Mustofa, Muhammad Thantowi seluruh teman-teman seperjuanganku Jurusan Perbankan Syari'ah terkhusus Perbankan Syariah kelas F angkatan 2014 dan

semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang selama ini telah memberikan motivasi, semangat, pengalaman dan inspirasi.

9. Untuk seseorang yang di berikan kolom sendiri di persembahkan Lisda Mawarni karena sudah memberikan semangat dan motivasi sehingga saya ingin segera wisuda.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, akan tetapi diharapkan betapapun kecilnya karya tulis (skripsi) ini dapat menjadi sumbangan yang memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya keilmuan yang terkait dengan Ekonomi dan Bisnis.

Bandar Lampung, 10 September 2018

Penulis

Ade Mitra Prayitno
1451020147

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Fokus Penelitian	9
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan Penelitian	10
G. Manfaat Penelitian	10
H. Metode Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Etika Kerja Islam	18
1. Pengertian Etika Kerja Islam	18

2. Konsep Etika Kerja Islam	25
3. Fungsi Etika Kerja Islam	26
4. Ciri-Ciri Etika Kerja Islam	28
B. Loyalitas Karyawan	30
1. Pengertian Loyalitas karyawan	30
2. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan	32
3. Faktor-faktor Loyalitas Karyawan	33
4. Fungsi dan Tujuan loyalitas karyawan	34
5. Indikator-Indikator Loyalitas Karyawan	35
C. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)	38
1. Pengertian <i>Baitul Maal Wat Tamwil</i>	38
2. Fungsi dan Peran <i>Baitul Maal Wat Tamwil</i>	39
3. Prinsip Dasar <i>Baitul Maal Wat Tamwil</i>	41
D. Tinjauan Pustaka	42

BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
1. Sejarah Berdirinya BMT La Tahzan Indonesia	47
2. Visi, Misi dan Motto BMT La Tahzan Indonesia	48
3. Daftar Susunan Pengurus dan Badan Pengawas Koperasi BMT La Tahzan	49
4. Produk BMT La Tahzan Indonesia	50
B. Deskripsi Data Penelitian	59
1. Karakteristik Responden	59

2. Etika Kerja Islam BMT La Tahzan Indonesia	63
3. Loyalitas Karyawan BMT La Tahzan Indonesia	72

BAB IV ANALISIS DATA

A. Penerapan Etika Kerja Islam Pada Karyawan BMT La Tahzan Indonesia	81
B. Dampak Etika Kerja Islam terhadap Loyalitas karyawan di BMT La Tahzan Indonesia	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	89
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Daftar tabel

1. Tabel susunan pengurus dan badan pengawas bmt la tahzan	49
2. Tabel pengawas bmt la tahzan	50
3. Tabel nama, umur dan posisi/bagian di bmt la tahzan indonesia	60
4. Tabel gaji dan tunjangan karyawan bmt la tahzan indonesia	61
5. Tabel saya mementingkan kedisiplinan dalam bekerja terutama disiplin terhadap waktu	63
6. Tabel saya akan menerima konsekuensi/teguran jika tidak disiplin dalam pekerjaan	64
7. Tabel saya selalalu menanamkan sikap ulet dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan saya	65
8. Tabel saya tidak pernah mengeluh dalam setiap pekerjaan saya	66
9. Tabel mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan	67
10. Tabel merasa akan sangat merugikan rekan saya dan kantor jika saya berbohong	68
11. Tabel saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebaskan	69
12. Tabel saya akan menerima konsekuensi/teguran jika tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	70
13. Tabel saya berusaha menjaga prestasi kerja saya untuk tetap baik dan bahkan lebih baik lagi dari sebelumnya	71
14. Tabel saya siap menyelesaikan segala tantangan dalam pekerjaan	

saya	72
15. Tabel saya selalu mentaati peraturan yang telah di tetapkan	73
16. Tabel saya merasa akan sangat merugikan rekan-rekan saya dan kantor jika saya tidak mentaati peraturan yang telah di tetapkan ...	74
17. Tabel saya ikhlas saat berkerja lebih dari jam kerja yang seharusnya tanpa meminta imbalan apapun	75
18.tabel akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan kantor saat kantor mempunyai masalah	76
19. Tabel saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan	77
20. Tabel saya merasa akan sangat merugikan rekan-rekan saya dan kantor jika saya berbohong	78
21. Tabel saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah di berikan perusahaan kepada saya	79
22. Tabel saya selalu bertanggung jawab dengan semua hal yang sudah saya terima	79
23. Tabel penerapan etika kerja islam pada karyawan bmt la tahzan indonesia	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal untuk mendapatkan gambaran yang jelas serta untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini dan mencegah adanya kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul maka di perlukan adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang di gunakan serta terkait dengan tujuan skripsi ini. Disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan di bahas.

Adapun judul skripsi ini adalah ***“Dampak Penerapan Etika Kerja Islam Pada Loyalitas Karyawan Di Baitul Mal Wa Tamwil (Studi Pada BMT La Tahzan Indonesia)”***.

Adapun uraian dari pengertian istilah-istilah dalam judul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Analisis adalah penyelidikan satu peristiwa atau perbuatan untuk mendapatkan factor yang tepat atau penguraian pokok permasalahan atas bagian-bagian itu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dalam pemahaman secara keseluruhan¹.

¹Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), h. 621.

2. Etika merupakan sebuah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun kelompok.²
3. Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.³

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diperjelas kembali bahwa yang dimaksud dalam judul skripsi ini adalah suatu kajian tentang bagaimana analisis dampak penerapan etika kerja islam pada loyalitas karyawan di *Baitul Maal Wa Tamwil*.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Objektif

Etika kerja islam merupakan faktor penting dalam mengelola usaha, terlebih lembaga usaha yang bergerak dalam bidang keuangan berbasis syariah. Dan keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) dalam mewujudkan kinerjanya. Selain itu peneliti juga membahas tentang loyalitas para karyawan BMT La Tahzan

²Burhanudin Salam, *Etika Sosial Asas Moral Dalam Kehidupan Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 87.

³H. Melayu S.P .Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 95.

Indonesia apakah akan berdampak pada loyalitas karyawannya jika etika kerja islam telah di terapkan. Dan peneliti membahas tentang etika kerja islam dikarenakan belum adanya penelitian tentang etika kerja islam dan loyalitas karyawan di BMT tersebut sebelumnya. Oleh karena itu peneliti merasa penting untuk meneliti lebih dalam tentang penerapan etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan di BMT La Tahzan Indonesia.

2. Secara Subjektif

Penulis optimis dapat menyelesaikan skripsi ini karena tersedianya sumber dari literatur yang tersedia di perpustakaan ataupun sumber lainnya yang mendukung seperti jurnal, artikel, dan data yang diperlukan serta kesediaannya BMT La Tahzan Indonesia untuk di jadikan tempat penelitian.

C. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan dalam mengelola serta menggerakkan lembaga. tanpa adanya SDM, suatu organisasi tidak mampu memenuhi pencapaian suatu organisasi. Organisasi dituntut mampu serta dapat menyesuaikan kondisi sekarang yang tak lepas dari tantangan dan persaingan yang sangat ketat. Kondisi inilah yang mengharuskan organisasi harus memiliki keunggulan–keunggulan serta kualitas yang tinggi agar dapat bersaing dengan organisasi yang lain dengan baik.

Dalam organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Dengan begitu organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Seperti halnya dapat dilakukan dalam rangka pencapaian yaitu menerapkan aturan, etika, loyalitas, kinerja, pribadi serta perilaku. Dengan begitu manusia dapat menentukan hal-hal yang baik maupun buruk sehingga dapat menciptakan keteraturan yang membuat kegiatan manusia berjalan teratur.⁴ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa etika diartikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak).⁵

Dari pernyataan di atas tentang etika yang menjelaskan tentang sesuatu yang baik dan yang buruk, merupakan bentuk keyakinan dan nilai dalam Islam yang harus di ketahui, diamalkan oleh manusia. Etika juga dapat diartikan dalam Islam sebagai akhlak karena mengatur semua perilaku manusia. Dalam dunia bisnis pun perilaku manusia juga diatur, agar dapat menyeimbangkan serta mengefektifkan produktifitas suatu organisasi perusahaan. Organisasi mengharapkan kerja karyawan yang semaksimal mungkin untuk mencapai keunggulan organisasi. Karena kerja karyawanlah yang mempengaruhi kemajuan organisasi keseluruhan.

Etika merupakan sebuah norma moral, dimana merupakan aturan mengenai sikap perilaku dan tindakan manusia sebagai manusia yang

⁴Sofyan Safari Harahap, *Teori Akutansi Edisi Revisi 2011*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 15.

⁵Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 309.

hidup bermasyarakat.⁶ Dengan begitu dalam berkehidupan bermasyarakat harus ada aturan yang dilaksanakan bukan hanya untuk diri sendiri melainkan juga dengan orang lain. Sama halnya dalam kehidupan berorganisasi kita tidak hanya hidup sendiri melainkan adanya orang lain. Maka dari itu penting adanya etika.

Etika kerja dalam lembaga perlu diperhatikan khususnya pada perusahaan/ organisasi Syariah. Etika kerja harus diterapkan dengan prinsip Islam oleh lembaga keuangan Syariah. Etika kerja Islami terpancar dari sistem keimanan/ aqidah Islam yang bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama. Akal dijadikan sebagai alat untuk memahami wahyu yang menyatu dari sistem keimanan Islami. Dengan adanya sistem keimanan Islam, akal juga bisa dijadikan sumber acuan etika kerja Islami⁷. Berkenaan dengan kerja yang menimbulkan sikap hidup mendasar sebagai aqidah terhadap kerja sekaligus memotivasi kerja Islami. Etika kerja Islami yang terdapat dari ajaran wahyu Allah akan lebih unggul dari etika/ moral yang dibuat manusia, sehingga penerapan di lembaga keuangan khususnya Syariah akan lebih berefek positif dalam menggerakkan serta memajukan organisasi/ perusahaan.

Dalam perusahaan ataupun organisasi sangat penting adanya etika, perusahaan yang memiliki budaya kerja atau etika kerja dengan menerapkan prinsip-prinsip agama akan menentramkan jiwa spiritual karyawannya, sehingga dapat berpotensi karyawan menjadi loyal terhadap

⁶Heru Satyanugraha, *Etika Bisnis: Prinsip dan Aplikasi*, (Jakarta: LPFE, 2007), h. 70.

⁷Ahmad Janana Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2004), h. 32.

perusahaan, Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.⁸

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.⁹

Dalam hal ini ada banyak organisasi yang sedang marak di kalangan masyarakat salah satunya organisasi berbasis syariah yaitu *Baitul Mal Wa Tamwil* (BMT), BMT adalah organisasi lembaga keuangan mikro yang di oprasikan dengan prinsip bagi hasil (syari'ah), mengingat pentingnya peran organisasi Islam dalam membina dan mengawasi serta mendidik masyarakat maka hendaknya organisasi lebih fokus pada pengembangan-pengembangan kemasyarakatan.¹⁰ Secara konseptual,

⁸H. Melayu S.P .Hasibuan, *Op. Cit*, h. 95.

⁹*Ibid*, h.105.

¹⁰*Bmt La Tahzan Indonesia*, 2014.

BMT memiliki dua fungsi: pertama, *Baitul Tamwil* (*Bait* = Rumah, *at Tamwil* = Pengembangan Harta) dan kedua, *Baitul Maal* (*Bait* = Rumah, *Maal* = Harta).¹¹ Fungsi *Baitul Tamwil* yaitu melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Sedangkan fungsi *Baitul Maal* yaitu menerima titipan dana zakat, infak dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.¹²

Seperti halnya layanan yang ada di BMT La Tahzan Indonesia yang bergerak dibidang baitu maal untuk melayani, menerima dan mengelola zakat, infaq dan shodakoh dan memiliki program- programnya yang meliputi, *Pro Masda* (program masyarakat berdaya), yaitu program yang dirancang untuk memberdayakan golongan masyarakat yang kurang mampu, sehingga dapat menghindarkan dari belenggu kemiskinan dan kesenjangan sosial. Dan *Pro Gilang* (program generasi gemilang), yaitu program pemberian biaya pendidikan atau beasiswa untuk anak-anak yatim dan golongan tidak mampu, agar mereka dapat terus melanjutkan jenjang pendidikanya dengan baik dan terarah.¹³ Sebagai dalam firman Allah SWT :

¹¹Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 451.

¹²*Ibid*, h. 451-452.

¹³BMT La Tahzan Indonesia, 2014.

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ ﴿١٩﴾

Artinya : “dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang Meminta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian”.(QS. Al-Zariyat : 19).

Potensi yang dipunyai BMT sangatlah besar dalam mengurangi kemiskinan dan pembukaan peluang kerja yang sangat luas. BMT juga terbukti dapat menggantikan fungsi rentenir yang sangat menjerat. Manfaat itulah yang dirasakan oleh masyarakat akan kehadiran lembaga BMT. Disamping itu relatif resisten terhadap krisis moneter yang terjadi karena dana yang ada langsung disalurkan ke sektor riil, sehingga aman dari pengaruh gejolak moneter.¹⁴ Hal ini yang mendorong perkembangan dan pertumbuhan BMT di seluruh daerah di Indonesia, serta tumbuhnya kepercayaan masyarakat terhadap kehadiran lembaga dengan sistem bagi hasil ini.

Meskipun demikian, berbagai realita di lapangan menunjukkan ada beberapa BMT yang gulung tikar dan menghentikan operasionalnya karena menghadapi berbagai kendala terutama berkaitan dengan profesionalisme sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memegang peran kunci dalam pengelolaan organisasi termasuk BMT. BMT sebagai organisasi yang berorientasi keuntungan (*profit oriented*) dan juga memiliki fungsi sosial kemasyarakatan (*baitul maal*) dengan menyalurkan zakat, infak, dan shodaqoh dalam bentuk pinjaman kebajikan

¹⁴Lisa Laila Hapsari, *Analisis Faktor Yang Mendorong Loyalitas Nasabah Bmt*, (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jurnal), h. 17.

(*qordul hasan*), oleh karena itu BMT harus dikelola secara profesional agar fungsi intermediasi (*wa tamwil*) dapat dilakukan dengan baik. Fungsi itu dilakukan dengan cara menyalurkan dana yang telah diamanahkan kepada pengusaha atau usahawan kecil yang layak dan amanah dalam memanfaatkan pinjaman yang diberikan kepadanya.

Perkembangan BMT yang cukup pesat ini juga memicu persaingan yang cukup ketat tidak hanya diantara BMT tetapi juga bersaing dengan bank-bank Islam dan konvensional dalam fungsi intermediasi. Melihat potensi yang besar itu bank-bank besar mulai melihat kredit mikro ini, hal ini ditandai dengan berdirinya unit-unit usaha yang khusus melayani pengusaha kecil seperti unit di Bank Danamon, BRI, dan BCA.¹⁵

Tantangan ini yang menjadi pemicu BMT untuk lebih profesional dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai “DAMPAK PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM PADA LOYALITAS KARYAWAN DI BAITUL MAAL WA TAMWIL (STUDI PADA BMT LA TAHZAN INDONESIA)”.

D. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini dapat memfokuskan masalah terlebih dahulu supaya tidak terjadi perluasan permasalahan yang nantinya tidak sesuai

¹⁵Chitra Dwi Ratih Aviza, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Mitra Dalam Menggunakan Produk Pembiayaan Murabahah Di Bmt Berkah Madani Cimanggis Depok*, (Yogyakarta: Universitas Yogyakarta, Jurnal), h. 21.

dengan tujuan penelitian ini. Maka peneliti memfokuskan penelitian untuk etika kerja islam pada loyalitas karyawan di BMT La Tahzan Indonesia.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan etika kerja islam pada karyawan BMT La Tahzan Indonesia ?
2. Bagaimana dampak etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan di BMT La Tahzan Indonesia ?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan etika kerja islam karyawan bmt la tahzan indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana dampak etika kerja islami pada loyalitas karyawan di bmt la tahzan indonesia.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penyusun, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan di BMT La Tahzan Indonesia.

2. Bagi BMT La Tahzan Indonesia, bisa menjadi bahan evaluasi kinerja lembaga keuangan syariah pada umumnya, dan memberi motivasi terhadap BMT La Tahzan Indonesia agar selalu berkembang.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹⁶ Penelitian lapangan ini dilakukan dengan terjun langsung ke BMT La Tahzan Indonesia.

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Yang di maksud dengan metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan

¹⁶Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 6.

objektif mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri, serta hubungan antara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu.¹⁷

2. Data dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi yang di peroleh dalam penelitian ini menggunakan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti data hasil dari wawancara. Yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah karyawan BMT La Tahzan Indonesia yang berlokasi di Way Galih, Tj. Bintang, Kab. Lampung Selatan.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber-sumber yang menjadi bahan penunjang dan pelengkap dalam suatu analisis, selanjutnya data ini disebut juga data tidak langsung¹⁸. Sedangkan data yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari dokumen-dokumen yang berkenaan dengan etika kerja islam dan loyalitas.

¹⁷Kaelan, *M.S, Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta: Paradigma), h. 58.

¹⁸Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 183.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.¹⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan BMT La Tahzan Indonesia yaitu sebanyak 13 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang akan diteliti dan mewakili populasi sebagai responden.²⁰ Menurut Suharsimi Arikunto, sebagai perkiraan apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subyeknya besar maka dapat diambil antara 10-15%.²¹

Maka berdasarkan pendapat diatas penulis menetapkan sampel 100% dari populasi yaitu seluruh staf dan karyawan BMT La Tahzan Indonesia.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode sebagai berikut:

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 115.

²⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta,Rineka Cipta, 2002), h. 104.

²¹*Ibid*, h. 112.

a. Metode observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteiti.²² Metode observasi penulis gunakan untuk membuktikan data yang diperoleh selama penelitian. Dengan menerapkan metode observasi nonpartisipan, dimana penulis berlaku sebagai pengamat dan tidak ambil bagian dalam aktifitas yang dilaksanakan oleh para karyawan. Penulis menggunakan metode ini sebagai pelengkap yaitu untuk membuktikan kebenaran data yang diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan.

b. Metode wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.²³

Sedangkan jenis wawancara yang di gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu proses wawancara dimana peneliti bertanya dengan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah di siapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan penulis mencatatnya. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang menyangkut karakteristik atau sifat permasalahan dari objek

²²Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi,Tesis,Disertasi Dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 140.

²³ *Ibid*, h. 194.

penelitian. Peneliti akan mewawancarai pihak-pihak terkait judul penelitian ini seperti pimpinan dan karyawan BMT La Tahzan Indonesia.

c. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip, foto, hasil rapat, cindramata, jurnal kegiatan dan sebagainya.²⁴ Metode ini digunakan guna memperoleh data yang berhubungan dengan etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan pada BMT La Tahzan Indonesia.

5. Teknik Pengelolaan Data Dan Analisis Data

Setelah berbagai data terkumpul, maka untuk menganalisis digunakan teknik deskriptif analisis yaitu teknik untuk menggambarkan atau menjelaskan data yang terkait dengan pembahasan, dimana teknik ini menggambarkan tentang etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan di baitul mal wa tamwil. Untuk mendapatkan data yang lebih akurat perlu adanya pengelolaan data sebagai berikut :

a. *Editing*

Editing merupakan suatu kegiatan untuk melihat apakah data tersebut konsisten atau tidak.²⁵ Karena dalam proses editing mengubah kata menjadi sebuah kalimat yang penuh sehingga data

²⁴*Ibid*, h. 32.

²⁵ *Ibid*, h. 134.

tersebut dapat di gunakan dalam keperluan proses berikutnya. Dari berbagai data yang telah di kumpulkan oleh peneliti, maka peneliti akan mengetahui apakah data tersebut cukup akurat sehingga hal tersebut dapat di pertanggungjawabkan dan di jelaskan dalam pemaparan penelitian ini.

Data yang penulis ambil tentang analisis etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan di baitul mal wa tamwil (studi pada BMT La Tahzan Indonesia). Penulis juga memeriksa apakah data atau informasi yang di dapatkan sudah sesuai dengan kebutuhan penulis dalam menyusun skripsi ini, apabila data sudah lengkap maka penulis akan mengolah data tersebut.

b. Analizing

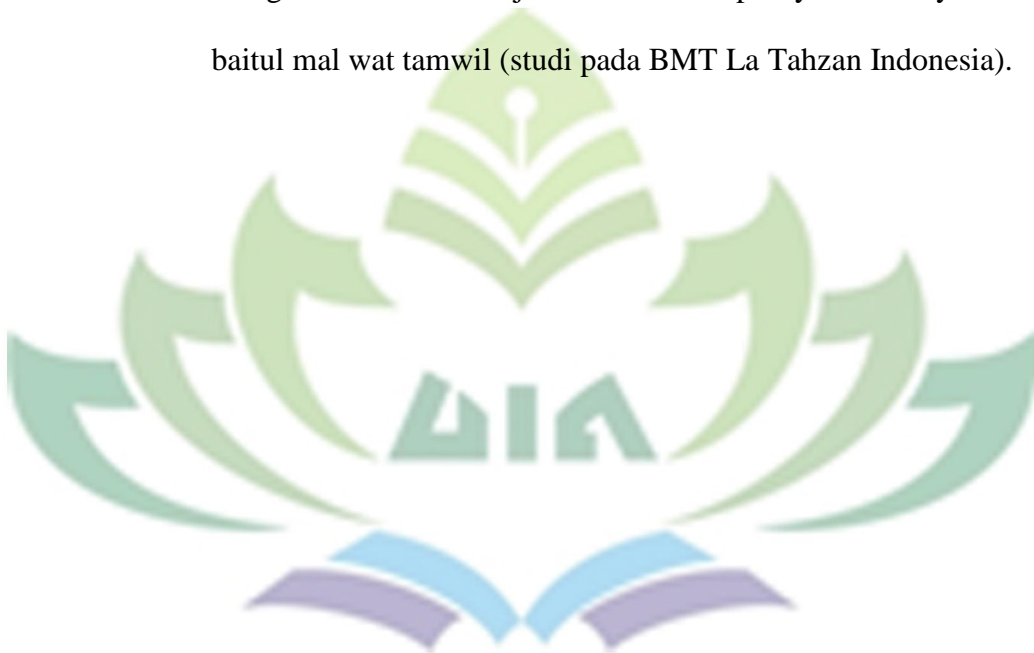
Dengan memberikan analisis lanjutan terhadap hasil editing data yang telah di peroleh dari sumber-sumber penelitian dengan menggunakan teori sehingga diperoleh kesimpulan.²⁶

Kesimpulan yang disimpulkan akan bersifat sementara dan akan berubah bila tidak di temukan bukti-bukti yang kuat yang mngandung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi

²⁶*Ibid.*, h. 195.

mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara.²⁷

Menurut peneliti *analizyng* yaitu berawal dari data-data yang masih bersifat samar-samar dan semu, kemudian bila di teliti lebih lanjut akan semakin jelas karena data yang di proleh dan hasilnya pun akan lebih sempurna, pada teknik ini peneliti akan menganalisis etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan di baitul mal wat tamwil (studi pada BMT La Tahzan Indonesia).



²⁷*Ibid*, h. 300.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Etika berasal dari bahasa latin *etos* yang berarti kebiasaan. Sinonimnya adalah moral yang juga berasal dari bahasa latin *mores* yang berarti kebiasaan.²⁸ Dalam hal ini, kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: Mos (bentuk tunggal), atau mores (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, kelakuan, watak, tabiat, akhlak, cara hidup.²⁹ Etika di artikan sebagai segala perbuatan yang timbul dari orang yang melakukan dan berkaitan dengan nilai-nilai, tentang baik dan buruknya tindakan dan kesusilaan.³⁰

Etika dalam bahasa arab disebut akhlak, merupakan jamak dari kata khuluq yang berarti adat kebiasaan, perangai, tabiat, watak, adab, dan agama.³¹ Istilah etika diartikan sebagai suatu perbuatan standar (standard of conduct) yang memimpin individu, etika adalah suatu

²⁸Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya Di Dunia Terhormat Di Akhirat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 169.

²⁹Abuddin Nata, *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), h.75.

³⁰*Ibid*, h. 5.

³¹Muhammad Alfian, *Filsafat Etika Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), h. 17.

studi mengenai perbuatan yang sah dan benar dan moral yang dilakukan seseorang.³²

Satyanugraha mendefinisikan etika sebagai nilai-nilai dan norma moral dalam suatu masyarakat. Sebagai ilmu, etika juga bisa diartikan pemikiran moral yang mempelajari tentang apa yang harus dilakukan atau yang tidak boleh dilakukan.³³ Etika adalah aturan mengenai sikap perilaku dan tindakan manusia yang hidup bermasyarakat. Etika ini juga bisa sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan antara yang baik dari yang buruk. Dalam masyarakat kita tidak hidup sendiri sehingga harus ada aturan yang dilaksanakan setiap orang agar kehidupan bermasyarakat berjalan dengan aman, nikmat, dan harmonis.³⁴

Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/ regulasi dalam bekerja. Etika kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Bagaimana umat Islam dapat berhasil dan sukses dalam kehidupan di dunia dan di akhirat.³⁵

Salah satu hadis tentang etika kerja sebagaimana kaitan dengan penelitian ini adalah mengenai evaluasi diri untuk memotivasi etika kerja disebutkan dalam hadis sebagai berikut:

³²Hamzah Ya'kub, *Etika Islam: Pembinaan Akhlakul Karimah*, (Suatu Pengantar), (Bandung: CV, Diponegoro, 2010), h. 12.

³³Sofyan S Harahap, Op.,Cit, h.15.

³⁴*Ibid*, h. 27.

³⁵Asmaran As, *Pengantar Studi Akhlak*, (Jakarta: PT Raja Grafindo,2002), cet. ke-3, h.7.

Dari Abu Hurairah ra dari Rosullulah saw bersabda “Barangsiapa yang mencari rezeki secara halal karena untuk memenuhi kebutuhan supaya tidak meminta-minta, untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, dan kasih sayang terhadap tetangganya maka dia akan bertemu Allah (di hari akhir) dengan wajah yang berseri-seri seperti bulan purnama. Dan barang siapa yang mencari rezeki karena untuk menumpuk-numpuk harta untuk kesombongan, dan untuk riya maka dia akan bertemu Allah (di hari akhir) dan Allah dalam keadaan marah kepada dia”

Etika kerja merupakan acuan yang di pakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.³⁶ Sebagaimana dalam firman Allah dalam Al-Qur'an :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا اَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ

Artinya : “hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil”.
(QS. An-Nisa: 29).

Etika kerja Islam adalah karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, terpancar dari sistem keiman/ aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapNya. Sebagai mana Rasulullah bersabda, “*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang*

³⁶Bambang Rudito Dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), h. 6.

diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti)”. (HR. Al-Baihaqi).³⁷

Etika kerja Islam juga memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi.³⁸

Kemudian ada beberapa ayat Al-Quran yang menjelaskan atau berbicara secara langsung terkait dengan etika kerja, diantaranya dapat dijelaskan dibawah ini:

1) Bekerja dengan mengabdikan diri kepada Allah SWT.

Menyadari dan menghayati bahwa manusia adalah hamba Allah, maka sewajarnya setiap manusia mengabdikan dirinya kepada Allah, dengan mengikuti segala perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya, sebagai dalam firman Allah SWT:

وَوَاتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَسْرِ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

³⁷Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Universitas Muhammadiyah Surakarta), h. 234.

³⁸*Ibid*, h. 240.

Artinya: “dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan negeri akhirat. Dan janganlah kamu melupakan bagimu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (QS. Al-Qashash :77)

Allah SWT memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan akhirat secara seimbang. Tidak boleh orang mengejar duniawinya saja, dan melupakan akhiratnya. Begitu juga sebaliknya. Kedunya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang Al-Quran mengajarkan manusia akan pentingnya memiliki kearifan equilibrium, yakni keraifan untuk menciptakan keseimbangan dalam dirinya dan kehidupannya, berupa keseimbangan intelektual dan hati nuranya , jasmani dan rohani, serta keseimbangan duni dan akhirat.

Setiap pekerja di haruskan menjalankan tugasnya dengan sepenuh kesadaran bahwa pekerjaannya adalah amanah Allah kepadanya. Apabila tidak menunaikan tugas dengan sebaik-baiknya maka pekerja tersebut tidak menunaikan amanah Allah. Oleh karena itu setiap pekerja wajib menunaikan tugas dengan sebaik-baiknya demi kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat kelak.

2) Bekerja dengan ikhlas dan amanah

Bekerja dengan ikhlas dan amanah berarti bekerja dengan sepenuh

kerelaan dan dengan hati yang suci untuk mencari keridhaan Allah.

Dalam hal ini ada pada ayat Al-Quran:

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا
وَاتَّخَذَ اللَّهُ إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا ﴿١٢٥﴾

Artinya : *“Dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangan-Nya”.* (QS. An-Nisa : 125).

Pekerja yang menjalankan tugasnya dengan sepenuh kerelaan dan kesadaran merupakan suatu amal soleh dalam usaha mengabdikan diri kepada penciptanya. Apabila seorang dapat menghayati dan mensyukuri segala rahmat Allah, insya Allah kita dapat menunaikan tugas kita dengan ikhlas.

3) Ketekunan dalam bekerja

Ketekunan adalah suatu sifat yang di perlukan oleh seorang pekerja. Setiap pekerja dapat meningkatkan kecakapan menjalankan tugas apabila tekun dalam menjalankan tugas. Al-Quran menjelaskan firman Allah:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾

Artinya: *“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.”* (QS. Al-Bayyinah : 7).

Apabila menilai seorang pekerja, ciri yang terpenting ialah kecakapan. Mutu kecakapan seorang akan terus meningkat jika memiliki keinginan belajar atau menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan tugasnya.

4) Semangat dan kerja sama

Seorang pekerja dalam suatu kumpulan pekerjaan tertentu. Suatu pekerja di haruskan mampu untuk bekerja sama, bergotong-royong melaksanakan tugas masing-masing. Sikap bantu membantu di antara satu sama lain antara pekerja, akan menimbulkan suasana kerja yang aman dan gembira. Suasana yang demikian pula akan meningkatkan hasil dan mutu kerja. Sebagaimana dalam firman Allah SWT:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ

Artinya: *“dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan.” (QS. Al-Maidah: 2).*

Karena etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Akibatnya, cara dirinya mengekspresi sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk

menuju kepada perbaikan (*Improvement*) dan terus berupaya dengan bersungguh-sungguh menghindari yang negatif (*fasad*).³⁹

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah berdasarkan Syariah yaitu Al-Quran dan Hadits nabi Muhammad SAW.

2. Konsep Etika Kerja Islam

Etika kerja islam di bangun melalui empat konsep dasar, yaitu usaha, kompetisi, transparansi, dan moral. Usaha di anggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompetisi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik.⁴⁰

Menurut Ali, ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islam yaitu:⁴¹

- 1) Berusaha (*effort*), seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerja

³⁹K. H. Toto Tasmoro, *Op.Cit*, h. 15.

⁴⁰Ali Hasan, *Op.Cit*, h. 12.

⁴¹*Ibid.*, h. 14.

karna akan meminimalisir sebagai permasalahan sosial dan ekonomi.

- 2) Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat *fastabiqul koirat* (berlomba untuk mencapai kebajikan).
- 3) Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi.
- 4) Moralitas (*morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika islam, Al-Ghazali mendefinisikan akhlak sebagai suatu perangai (watak/tabi'at) yang menetap dalam jiwa seseorang dan merupakan sumber timbulnya perbuatan-perbuatan tertentu dari dirinya secara mudah dan ringan, tanpa dipikirkan atau direncanakan sebelumnya. Hal ini juga yang menjadi salah satu tugas rasulullah Muhammad SAW, sebagaimana dinyatakan dalam hadits "*Bahwasanya aku (Muhammad) diutus Allah untuk menyempurnakankeluhuran akhlak (budi pekerti)*", (H.R Ahmad).⁴²

3. Fungsi Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam diungkapkan Triyuwono bahwa tujuan etika menurut Islam adalah "menyebarkan rahman pada semua makhluk". Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat transedental karena tujuan itu terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga

⁴²M. Asy'ari, *Perilaku Ekonomi Perspektif Etika Islam*, (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Amai, Gorontalo, Jurnal Vol. 10, Nomor 1, Juni 2010), h. 67.

pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu terlalu abstrak, tujuan itu dapat di terjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operative*), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan aturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar.

Orang yang memandang pekerjaan adalah sesuatu yang tidak bermakna maka tentu ia akan memberikan *performance* yang rendah dalam pekerjaannya. Sebuah pekerjaan yang sama akan mendapatkan perlakuan yang berbeda semua itu tergantung bagaimana seorang memandang dan meyakini pekerjaannya. Allah SWT telah memerintahkan umat-Nya agar bekerja dan pekerjaannya akan dilihat oleh Allah, Rosul-Nya dan orang-orang yang beriman.

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi pasti tidak akan nyaman jika beberapa hari tidak bekerja. Dalam Islam, iman menuntut adanya pembuktian nyata melalui amal, amal adalah kerja. Maka etika kerja bagi seorang muslim sejati akan memunculkan *muhaajadah* yaitu kesungguhan dalam mewujudkan cita-citanya. Sebagai seperangkat perilaku positif dalam bekerja yang bersumber dari keyakinan, etika kerja bisa menjadi penggerak dalam bekerja. Sebagai contoh, seorang muslim meyakini bahwa waktu merupakan salah satu nikmat Allah yang paling besar. Dengan keyakinan ini ia akan memiliki perilaku

menghargai waktu dan secara operasional perilaku ini dapat menggerakkan ia untuk datang tepat waktu dalam bekerja.

4. Ciri-Ciri Etika Kerja Islam

Etika kerja islam bertumpu pada akhlakul kharimah, maka darin itu setiap pekerjaan yang di lakukan selalu berprinsip *minalah, fi sabillilah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah). Dalam dirinya selalu meyakini bahwa bekerja itu adalah ibadah, selalu mengupayakan dalam dirinya untuk selalu memperbaiki diri (mencari prestasi buka prestise), dan tampil sebagai umat yang terbaik. Setiap muslim yang memiliki etika kerja yang tinggi, akan selalu menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

Berikut ini ciri etika kerja yang muslim menurut Toto Tasmara:⁴³

1) Disiplin terhadap waktu

Seorang muslim selalu disiplin terhadap waktu, baginya merupakan deposito paling berharga yang Allah SWT berikan kepada setiap orang secara merata. Sedikit waktu yang kita lalui tidak akan bisa kembali. Sebagaimana dalam firman Allah SWT :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

⁴³K. H. Toto Tasmara, *Op.Cit*, h. 73.

Artinya : *“Demi waktu, sesungguhnya, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.”(QS. Al-Asr : 1-3).*

2) Tangguh dan pantang menyerah

Pribadi muslim mampu melihat realitas dari pengalamannya mampu merangkum dan melakukan berbagai improvisasi untuk mengelola tantangan atau tekanan menjadi satu kekuatan. Keuletan menjadi modal yang besar dalam menghadapi tantangan dan tekanan.

3) Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidak jujuran pada perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga, masyarakat, dll. Dari Abdullah ibn Mas'ud, dari Rasulullah saw. bersabda: *“Sesungguhnya jujur itu membawa Kepada kebaikan dan kebaikan itu membawa ke surga.” (HR. Bukhari dan Muslim).*

4) Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah sikap dan tindakan seorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa cinta ia ingin menunaikannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif.

5) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

Bagi mereka hidup adalah pilihan (*life is choice*) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Mereka tidak mungkin menyalahkan pihak manapun karena pada akhirnya semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri. Rasa tanggung jawabnya mendorong perilakunya yang bergerak dinamis, seakan-akan di dalam dadanya ada “nyala api”, sebuah motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan menjaga apa yang telah menjadi keputusan atau pilihannya. Orang-orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosinya menjadi daya penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinan.

B. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Meyer dan Herscovitch dalam Istijanto Oei loyalitas berasal dari kata dasar *Loyal* yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.⁴⁴

⁴⁴Istijanto Oei, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), h. 190.

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.⁴⁵

Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.⁴⁶

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-

⁴⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 89.

⁴⁶H. Melayu S.P .Hasibuan, *Op.Cit* , h. 95.

tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.⁴⁷

2. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat di dalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Menurut Steers & Porter dalam Hamzah Febrian Muriko mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain :⁴⁸

- 1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat di pengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecokokan individu dalam perusahaan.
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan.

Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha semaksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.

⁴⁷*Ibid*, h. 105.

⁴⁸Hamzan Febrian Muriko, Al Musadieq Mochammad, Hakam M. Soe'oed, *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)*, (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6, No.2, 2013), h. 7.

- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Faktor-faktor Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan tercukupi, sehingga para karyawan betah bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja. Steers dan Porter pada Rukmi Tien Martiwi, menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:⁴⁹

- 1) Karakteristik pribadi yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan yang berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap perusahaan.

⁴⁹Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*, (Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 13, No.1, 2012), h. 45.

- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

4. Fungsi dan Tujuan Loyalitas Karyawan

1) Fungsi loyalitas karyawan meliputi sebagai berikut :

a) Instruksi

Yaitu loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan instruksi, perintah dari atasan kepada bawahan.

b) Informative

Loyalitas dalam hal ini berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi atau berita.

c) Influencing

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan saran-saran, nasehat-nasehat dari seseorang kepada orang lain.

d) Evaluative

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan laporan dari bawahan kepada atasan.⁵⁰

2) Tujuan loyalitas karyawan

Adapun tujuan loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

⁵⁰H. Melayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.* h. 110.

- a) Memberikan sumbangan pikiran sebaik-baiknya pada perusahaan.
- b) Sebagai media dalam menyalurkan bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan.
- c) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang dapatbermanfaat bagi terwujudnya keinginan bersama dalam sebuah organisasi perusahaan.⁵¹

5. Indikator-indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Saydam yaitu :⁵²

1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan. Ciri – ciri ketaatan yaitu :

- a) Mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b) Mentaati perintah yang diberikan atasan dengan baik.
- c) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.

⁵¹Amin Widjaja Tunggal, *Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard*, (Jakarta: Harvarindo, 2001), h. 89.

⁵²Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Jilid 2*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2000), h. 484.

d) Selalu memberikan pelayanan kepada tamu dengan baik.

Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan yang berlaku. Sebagaimana dalam firman-Nya dalam surat Ali-Imron :

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَادْكُرُوا اللَّهَ عَلَيْهِمْ إِذْ
كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا
حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ ءَايَاتِهِ لَعَلَّكُمْ
يَهْتَدُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : *“Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.”(QS.Ali-Imron : 10)*

Dari ayat di atas dapat di ketahui bahwa Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan atau ketentuan yang sudah di tentukan. Dalam perusahaan, untuk mempermudah tercapainya suatu tujuan perusahaan sudah seharusnya karyawan untuk mematuhi segala aturan yang sudah di buat oleh perusahaan.

2) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaannya.

3) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- a) Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa.
- b) Tidak menyalah gunakan wewenang.
- c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan.

4) Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab yaitu :

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b) Selalu menjaga barang – barang perusahaan dengan baik.
- c) Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.
- d) Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

Terkait bertanggung jawab Allah berfirman dalam surat Al-An'am :

وَهُوَ الْقَاهِرُ فَوْقَ عِبَادِهِ ۖ وَيُرْسِلُ عَلَيْكُمْ حَفَظَةً حَتَّىٰ إِذَا جَاءَ أَحَدُكُمُ
الْمَوْتُ تَوَفَّتْهُ رُسُلُنَا وَهُمْ لَا يُفَرِّطُونَ ﴿٦١﴾

Artinya : “Dan Dialah yang mempunyai kekuasaan tertinggi di atas semua hamba-Nya, dan diutus-Nya kepadamu malaikat-malaikat penjaga, sehingga apabila datang kematian kepada salah seorang di antara kamu, ia diwafatkan oleh malaikat-malaikat Kami, dan malaikat-malaikat Kami itu tidak melalaikan kewajibannya.” (QS. Al-An’am : 61)

C. Baitul Mal Wat Tamwil

1. Pengertian Baitul Mal Wat Tamwil

BMT adalah kependekan kata Balai Usaha Mandiri Terpadu atau *Baitul Mal Wat Tamwil*, yaitu lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. BMT sesuai namanya terdiri dari dua fungsi utama, yaitu:⁵³

- 1) *Baitul Tamwil* (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.
- 2) *Baitul maal* (rumah harta), menerima titipan dan zakat, infak dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

⁵³Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 451.

Keberadaan BMT dapat dipandang memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai media penyaluran pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak di bidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi ke dua ini dapat di pahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan BMT bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) yang memepercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat (anggota BMT) yang di berikan pinjaman di BMT. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian.⁵⁴

2. Fungsi dan Peran Baitul Mal Wat Tamwil

Dalam perekonomian Baitul Mal wat Tamwil (BMT) berfungsi sebagai berikut :⁵⁵

- 1) Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat dan daerah kerjanya.

⁵⁴*Ibid.* h. 452.

⁵⁵Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah : Dari Teori Ke Praktik*, (Depok: Gema Insani, 2004), h. 131.

- 2) Meningkatkan kualitas SDM anggota dan pokusma menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
- 3) Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
- 4) Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara agniya sebagai *shahibul mal* dan dhuafa sebagai *mudharib*, terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infak, sedekah, wakaf dan hibah.
- 5) Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pemilik dana (*shahibul maal*), baik sebagai pemodal maupun penyimpan dana (*mudharib*) untuk pengembangan usaha produktif.

Selain itu BMT juga memiliki beberapa peran, diantaranya adalah:

- 1) Menjauhkan masyarakat dari praktik ekonomi yang bersifat non Islam melakukan sosialisasi di tengah masyarakat tentang arti penting system ekonomi islam. Hal ini bisa dilakukan dengan pelatihan-pelatihan mengenai cara-cara bertransaksi yang islami. Misalnya ada bukti dalam bertransaksi, dilarang curang dalam menimbang barang, jujur terhadap konsumen, dan sebagainya.
- 2) Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha kecil. BMT harus harus bersikap aktif menjalankan fungsi sebagai lembaga

keuangan mikro, misalnya dengan jalan pendampingan, pembinaan, penyuluhan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha nasabah. Melepaskan ketergantungan pada rentenir, masyarakat yang masih tergantung rentenir disebabkan rentenir mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam memenuhi dana dengan segera. Maka BMT harus mampu melayani masyarakat lebih baik, misalnya selalu tersedia dana setiap saat, birokrasi yang sederhana dan lain sebagainya. Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata. Fungsi BMT langsung berhadapan dengan masyarakat yang kompleks dituntut harus pandai bersikap, oleh karena itu langkah-langkah untuk melakukan evaluasi dalam rangka pemetaan skala prioritas yang harus diperhatikan, misalnya dalam masalah pembiayaan, BMT harus memperhatikan kelayakan usaha dalam hal golongan nasabah dan juga jenis pembiayaan yang dilakukan.

3. Prinsip Dasar Baitul Mal Wat Tamwil

BMT didirikan dengan berasaskan masyarakat yang *salaam*, yaitu penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan. Prinsip dasar BMT yaitu:⁵⁶

⁵⁶M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Dan Praktis*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 324-325.

- 1) *Ahsan* (mutu hasil kerja terbaik), *thayyiban* (terindah), *ahsanul'amala* (memuaskan semua pihak) dan sesuai dengan nilai-nilai *salaam*.
- 2) *Barakah* artinya mempunyai daya guna dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada masyarakat.
- 3) Spiritual communication (penguatan nilai ruhiyah)
- 4) Demokratis, partisipatif dan inklusif
- 5) Keadilan sosial dan kesetaraan gender, nondiskriminatif.
- 6) Ramah lingkungan
- 7) Peka dan bijak terhadap pengetahuan dan budaya lokal, serta keragaman budaya.
- 8) Keberlanjutan, memberdayakan masyarakat dengan meningkatkan kemampuan diri dan lembaga masyarakat lokal.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang mengambil lokasi di BMT La Tahzan Indonesia. Sedangkan objek penelitian ini adalah tentang etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, selain berdasarkan pada survei dan data-data yang di peroleh, penulis juga berpijak pada penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini.

1. Peneliti yang di lakukan oleh Rif'ah Munawaroh yang berjudul *Konsep Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Pendidikan Islam*. Metode analisis yang di gunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil dari

penelitian ini menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan (1) Konsep etos kerja Islami menunjukkan bahwa bekerja merupakan fitrah dan amanah yang esensinya iman, ilmu, dan amal. Bekerja dilakukan dengan semangat jihad, menempatkan tujuan utama bekerja bukan berupa materi, melainkan sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT; (2) Konsep etos kerja Islami dalam perspektif pendidikan Islam merupakan konsep yang memiliki pandangan utuh tentang iman, ilmu, dan amal, kerja dan ibadah, materi dan non materi. Hal ini selaras dengan pendidikan Islam yang berlandaskan prinsip kesatuan dan keseimbangan untuk menciptakan insan kamil; (3) Implikasi etos kerja Islami bagi guru dan siswa dalam pendidikan Islam merupakan spirit yang dapat melahirkan performa kerja profesional dan religius. Etos kerja Islami bagi guru dan siswa dapat membangkitkan motivasi mengajar-belajar yang dilandasi keyakinan bahwa mengajar-belajar merupakan fitrah, amanah, dan ibadah yang dijiwai semangat jihad untuk mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal dalam mencapai tujuan pendidikan Islam.⁵⁷

2. Penelitian yang dilakukan oleh Faizin Rofiq yang berjudul *Penerapan Etika Kerja Islami (Studi Kasus Toko Alin Busana Karangmoncol Purbalingga)*. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik wawancara

⁵⁷Rif'ah Munawaroh, "Konsep Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Pendidikan Islam". (Skripsi Program Sarjana Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2016), h. 12.

dan dokumentasi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami yang diterapkan di Toko Alin Busana adalah pelayanan yang baik, kedisiplinan, dan kerajinan. Ketiga hal tersebut menjadi tolak ukur karyawan demi terlaksananya etika kerja Islam yang diharapkan oleh pemilik Toko Alin Busana. Hal tersebut menjadikan para karyawan lebih antusias dalam bekerja demi memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumennya.⁵⁸

3. Penelitian yang dilakukan oleh Michael Valentino dan Bambang Haryadi yang berjudul *Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal*, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dengan jenis komparatif untuk membandingkan loyalitas karyawan berdasarkan aspek jenjang karir dan usia pada perusahaan ini, data yang diperoleh berupa hasil wawancara dengan 6 narasumber dari masing-masing usia dan jenjang karir dengan menggunakan metode wawancara semi terstruktur dan menggunakan model triangulasi sumber. Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah Loyalitas Karyawan di dalam CV Trijaya Manunggal rata-rata memiliki loyalitas pada level sedang, hanya beberapa karyawan pada level tinggihan juga memiliki beberapa karyawan yang tergolong loyalitasnya rendah, masing-masing disebabkan oleh faktor-faktor

⁵⁸Faizin Rofiq, "Penerapan Etika Kerja Islami (Studi Kasus Toko Alin Busana Karangmoncol Purbalingga)". (*Skripsi* Program Sarjana Ekonomi Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2016), h. 4.

yang ditimbulkan dari karyawannya sendiri maupun ditimbulkan oleh faktor-faktor eksternal.⁵⁹

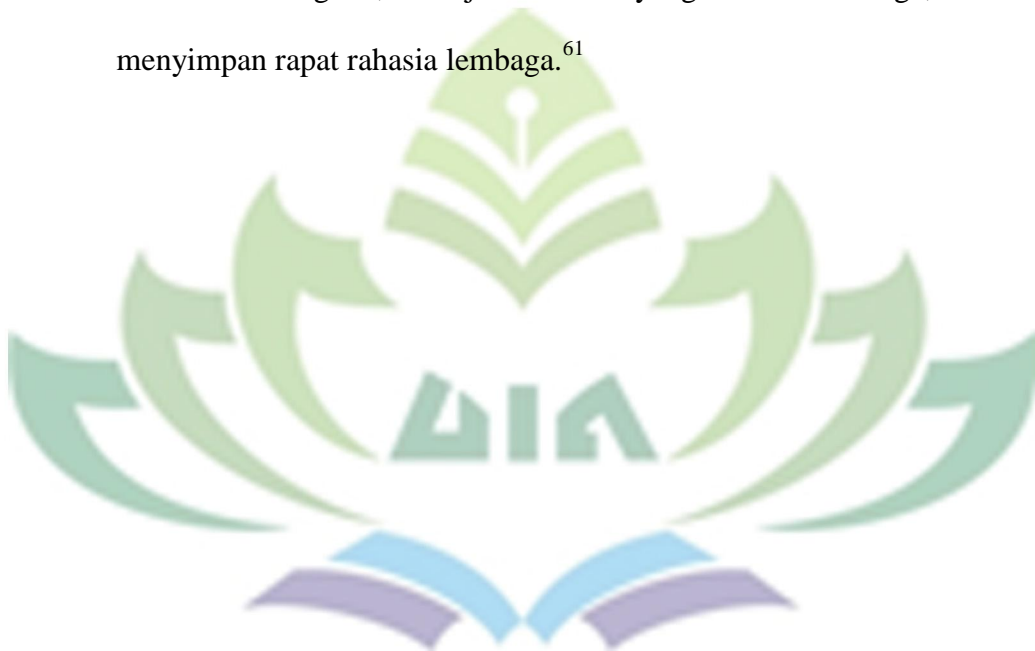
4. Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Amilia Nurdiana yang berjudul *Analisis Komperatif Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi Dan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi*. Penelitian bersifat kualitatif dengan menggunakan metode membandingkan objek penelitian antara subjek penelitian dengan waktu yang berbeda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja islam pada karyawan, bank BRI syariah KCP Cimahi, dilihat dari kecanduan terhadap waktu masih kurang, masih ada karyawan yang datang terlambat, masih ada karyawan yang melalaikan pekerjaannya, sedangkan pada karyawan BNI Syariah KCP Cimahi, di lihat dari segi kecanduan waaktu masih kurang, karena masih banyak karyawan yang datang terlambat akan tetapi di BNI Syariah KCP Cimahi bila ada karyawan yang datang terlambat dalam mengikuti apel pagi di haruskan membayar denda yang sudah di sepakati karyawan.⁶⁰

Penelitian yang di lakukan oleh Nurhadija yang berjudul *Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada*

⁵⁹Michael Valentino dan Bambang Haryadi, “*Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal*”. (Jurnal AGORA, Vol. 4 No. 2, 2016), h. 328.

⁶⁰Hesti Amilia Nurdiana, “*Analisis Komperatif Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi Dan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi*”. (Skripsi Program Sarjana Syariah Universitas Islam Bandung, 2015), h. 10.

Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Bin Auf. Penelitian ini bersifat kualitatif, dengan menggunakan metode purposive sample. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga Abdurrahman bin Auf ini menggunakan strategi Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi komunikasi, insentif, program kesejahteraan serta Kesehatan Kerja (KK). Dimana dengan adanya strategi ini loyalitas yang ada pada karyawan semakin meningkat., bekerja lebih dari yang di mintalembaga, hemat dan menyimpan rapat rahasia lembaga.⁶¹



⁶¹Nurhadija, “*Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Bin Auf*”. (Skripsi Program Sarjana Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung 2017), h. 3.

BAB III

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Bmt La Tahzan Indonesia

BMT La Tahzan Indonesia secara resmi berdiri pada tanggal 2 November 2014, yang merupakan lembaga keuangan mikro berprinsip syariah yang didirikan atas dasar pemikiran tentang Kemandirian ummat, juga sebagai lembaga keuangan yang berorientasi pada kesejahteraan dunia dan akhirat terutama bagi masyarakat kecil.

BMT La Tahzan Indonesia bergerak pada 2 bidang, sesuai dengan dasar nama *Baitul Maal Wattamwil*. *Baitul Maal* bergerak dibidang sosial melalui penghimpunan zakat, infak dan sedekah. Sedangkan *Baitul Tamwil* bergerak dibidang bisnis, dengan melakukan usaha bersama dan pembiayaan serta penghimpunan dana anggota berupa simpanan. Dengan aktivitas ini, BMT La Tahzan Indonesia ingin menempatkan diri sebagai lembaga yang mampu memberikan layanan sosial sekaligus menopang kekuatan ekonomi umat dan bangsa melalui kegiatan bisnis berbasis syariah.

Mengingat pentingnya peran organisasi Islam dalam membina dan mengawasi serta mendidik masyarakat maka hendaknya organisasi lebih fokus pada pengembangan-pengembangan kemasyarakatan. Namun demikian hal itu akan sulit terwujud jika ummat masih terkendala oleh masalah-masalah permodalan finansial, infrastruktur

dll. Atas dasar itu semua hendaknya kelangsungan hidup ummat tidak lagi bergantung pada pemerintah atau para donatur yang tidak ada jaminan kepastian. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya gebrakan yang bisa menopang keberlangsungan sebuah organisasi Islam sehingga ummat bisa mandiri. Semoga dengan hadirnya Lembaga Keuangan Syari'ah BMT La Tahzan Indonesia dapat menjadi motor penggerak roda ekonomi Islam.

2. Visi, Misi dan Motto BMT La Tahzan Indonesia

a. Visi BMT La Tahzan Indonesia

“Membumikan Syari’ah, mewujudkan masyarakat berkah berdaya”

b. Misi

- 1) Menggerakkan masyarakat untuk proaktif dalam bidang *entrepreneurship*
- 2) Menghadirkan program-program pengembangan sumber daya manusia
- 3) Melakukan pembinaan-pembinaan secara komprehensif kepada masyarakat tentang ekonomi Islam
- 4) Turut menyukseskan program-program pemerintah yang bertujuan untuk kesejahteraan rakyat

c. Motto

“Bersama Menuju Berkah”

3. Daftar Susunan Pengurus Dan Badan Pengawas BMT La Tahzan

Tabel 3**Pengurus**

No.	NAMA	JABATAN	ALAMAT
1	Marwoto, S.Pd	Ketua	Desa Way Galih
2	Desi Rahayu	Sekretaris	Desa Way Galih
3	Eka Fihayati, S.Pd	Bendahara	Desa Way Galih
4	Yeyen Kumala Sari, Amd. Kom	Teller	Desa Way Galih
5	Feni Lestari	Kep. Kantor Pelayanan Jati Agung	Desa Way Galih
6	Bayu Permono	Accounting Officer	Desa Way Galih
7	Resti Febriani, S. E. I	Funding Officer	Desa Way Galih
8	Nurhayati	Accounting Officer	Desa Way Galih
9	Meliana	Funding Officer	Desa Way Galih
10	Wiwin Rahayu, S. AB	Funding and Account Officer	Desa Way Galih
11	Sherly apriani, A. Md. Kom	Teller	Desa Way Galih
12	Pujianto, S. Pd	Kep. Kantor Pelayanan Maal	Desa Way Galih

Sumber Data: BMT La Tahzan Indonesia

Tabel 3.1
Pengawas BMT La Tahzan

No.	NAMA	JABATAN	ALAMAT
1	WINARNI	Dewan Pengawas Managemen	Desa Way Galih
2	MARSUDI, M.Pd.I	Dewan Pengawas Syariah	Desa Way Galih
3	SUPRAPTO, Am. D	Dewan Pengawas Keuangan	Desa Way Galih

Sumber Data: BMT La Tahzan Indonesia

4. Produk Bmt La Tahzan Indonesia

Adapun produk-produk yang dihadirkan oleh BMT La Tahzan Indonesia terdiri dari produk simpanan/tabungan, produk pembiayaan, dan layanan *baitul maal*.

a. Produk simpanan

Produk simpanan adalah produk umum lembaga keuangan, karena memang produk simpanan adalah inti dari program lembaga keuangan. Dalam hal ini BMT La Tahzan Indonesia menghadirkan 9 jenis produk simpanan, yaitu :

1) SiGRaha

Sigraha adalah singkatan dari Simpanan Gotong Royong Usaha. Produk ini polanya adalah penghimpunan

sejumlah dana dari anggota, yang selanjutnya dijadikan sumber modal usaha bersama atau pembelian aset bersama. Dengan prinsip mudharabah keuntungan dari usaha ataupun nilai aset akan dibagikan kembali kepada anggota. Dalam simpanan bentuk ini, dana anggota baru dapat diambil setelah mencapai jangka waktu 12 bulan.

Adapun ketentuan simpanan gotong royong usaha (sigraha) adalah sebagai berikut:

- a) Simpanan ini bersifat Investasi Syariah (Mudharabah) yang hanya dapat diambil setelah 12 bulan
- b) Mudah, Praktis dan Aman
- c) Setoran hanya dilakukan satu kali di awal
- d) Pembukaan Rekening atas nama perorangan/lembaga, setoran awal dimulai dari Rp 50.000,- dan berlaku kelipatannya (Sebagai Penentu Bagi Hasil),
- e) Dapat dijadikan penjamin pembiayaan
- f) Saldo minimal tersisa Rp 10.000
- g) Nisbah bagi hasil 40 : 60 (rata-rata 12% / tahun)

2) SiRela

Sirela adalah singkatan dari Simpanan Sukarela. Produk ini adalah jenis simpanan sukarela anggota. Dalam hal ini nasabah dapat melakukan penyimpanan dan penarikan dananya kapan saja tanpa terikat waktu. Bentuk simpanan ini

akan memberikan bonus kepada anggota berdasarkan jumlah saldo tiap bulannya.(jumlah dana yang ditabungkan minimal Rp 10.000,-)

Adapun ketentuan Simpanan Sukarela adalah sebagai berikut:

- a) Simpanan yang dapat ditambah dan diambil setiap saat
- b) Mudah, Praktis dan Aman
- c) Pembukaan Rekening atas nama perorangan/lembaga, setoran dimulai dari Rp 10.000,-
- d) Saldo minimal tersisa Rp 10.000
- e) Simpanan bersifat wadiah (titipan) sehingga berpeluang untuk mendapatkan bonus atau hadiah

3) SiMapan

Simapan adalah singkatan dari Simpanan Masa Depan yang penarikannya hanya dapat dilakukan berdasarkan akad kesepakatan jangka waktu, seperti 1 bulan, 3 bulan dan 6 bulan dengan sistem bagi hasil (Mudharabah).

Adapun ketentuan simpanan gotong royong usaha (sigraha) adalah sebagai berikut:

- a) Simpanan yang hanya dapat ditambah dan ditarik dalam jangka waktu tertentu
- b) Memiliki Rekening SiRela
- c) Pembukaan rekening dengan setoran minimal Rp 500.000,

- d) Bagi Hasil yang kompetitif dengan Nisbah (Anggota:BMT): Jangka waktu 3 bulan (25 : 75) (rata-rata 8%/tahun), jangka waktu 6 bulan (30 : 70) (rata-rata 9%/tahun), dan jangka waktu 10 bulan (35 : 65) (rata-rata 10%/tahun).

4) SiQura

Siqura adalah singkatan dari Simpanan Qurban dan Aqiqah. Produk ini adalah jenis simpanan untuk memberikan pelayanan qurban kepada para anggota. Dalam program ini nasabah melakukan penyimpanan sejumlah dana secara tetap dan berkala (jumlah simpanan disesuaikan dengan harga hewan qurban dipasaran)

Adapun ketentuan Simpanan Qurban dan aqiqah adalah sebagai berikut:

- a) Simpanan yang hanya dapat diambil menjelang hari raya Idul Adha (kurban) atau saat aqiqah
- b) Pembukaan Rekening atas nama perorangan, lembaga/kelompok, dengan setoran minimal Rp 100.000,-/bulan
- c) Setoran selanjutnya dapat ditabungkan secara cicilan mulai Rp 10.000,-
- d) Saldo minimal tersisa Rp 10.000

5) SiDik

SiDik adalah singkatan dari Simpanan Pendidikan.

Produk ini adalah jenis simpanan khusus bagi para anggota untuk mempersiapkan pembiayaan sekolah untuk anak-anaknya. Pada simpanan ini, anggota menyetorkan sejumlah dana, yang penarikannya dilakukan kapan saja.

Adapun ketentuan Simpanan Pendidikan adalah sebagai berikut:

- a) Simpanan khusus untuk pendidikan yang bisa ditambah dan diambil kapan saja
- b) Pembukaan Rekening atas nama perorangan/lembaga, dengan setoran awal Rp 10.000,- setoran selanjutnya minimal Rp 5.000,-
- c) Saldo minimal tersisa Rp 10.000
- d) Dapatkan program berhadiah lewat Sidik Berkah yang syarat dan ketentuannya berlaku.

6) SiFitria

Sifitria adalah singkatan dari Simpanan Idul Fitri Ceria.

Produk ini adalah jenis simpanan yang memiliki bagi hasil bagi para anggotanya.

Adapun ketentuan simpanan idul fitri ceria adalah sebagai berikut:

- a) Simpanan yang hanya dapat diambil menjelang hari raya idul fitri
- b) Simpanan ini menggunakan sistem paket, dengan ketentuan 1 paket = Rp 1.000.000 yang pelunasannya dapat dilakukan selama maksimal 6 bulan.
- c) Pembukaan Rekening atas nama perorangan/lembaga, setoran dimulai dari Rp 10.000,-
- d) Saldo minimal tersisa Rp 10.000,-
- e) Keuntungan dari simpanan ini adalah : Anggota dapat mengambil simpanan sebagaimana jumlah paket yang diambil untuk persiapan hari raya idul fitri, anggota mendapatkan paket lebaran yang berisi kue, minuman dan kebutuhan pokok yang jumlahnya dihitung berdasarkan paket simpanan.

7) SIUJI

Siuji adalah singkatan dari Simpanan Umrah Dan Haji.

Dalam produk simpanan ini, BMT La Tahzan bekerjasama dengan PT ARMINAREKA untuk tour ibadah umrah dan haji. Adapun ketentuan simpanan umrah dan haji adalah sebagai berikut:

- a) Simpanan yang secara khusus ditujukan untuk persiapan ibadah umrah dan haji

- b) Pembukaan Rekening atas nama perorangan/lembaga, setoran awal dimulai dari Rp 250.000,-
- c) Saldo minimal tersisa Rp 10.000
- d) Keuntungan dari simpanan ini adalah anggota akan mendapat dana talangan setelah masa simpanan minimal 6 bulan dan besar simpanan diatas 50% biaya umrah/haji

8) SiTaRa

Sitara adalah singkatan dari Simpanan Target Rencana. Simpanan ini ditujukan kepada para anggota yang mempunyai target dan rencana dimasa yang akan datang dan membantu dalam mempersiapkan rencana keuangan para anggota dimasa yang akan datang. Adapun ketentuan simpanan target rencana adalah sebagai berikut:

- a) Simpanan yang disiapkan untuk perencanaan masa depan
- b) Simpanan hanya dapat ditarik sesuai akad kesepakatan atau sekurang-kurangnya 80% dari waktu atau jumlah simpanan
- c) Lamanya simpanan minimal 1 tahun dan maksimal 10 tahun
- d) Bagi hasil yang kompetitif sesuai dengan nisbah yang telah disepakati
- e) Untuk besarnya nominal simpanan bisa disepakati bersama.

9) SIJADAH

Sijadah Adalah Singkatan Dari Simpanan Jangka Berhadiah. Simpanan ini memberikan hadiah langsung kepada anggota yang mengikuti produk ini, dan hadiah pun bisa dipilih berdasarkan besarnya simpanan dan lama jangka waktunya.

Adapun ketentuan Simpanan Jangka Berhadiah adalah sebagai berikut:

- a) Simpanan ini bersifat mudharabah (bagi hasil)
 - b) Lamanya simpanan minimal 2 tahun dan maksimal 5 tahun
 - c) Jumlah simpanan minimal Rp 2.000.000,-
 - d) Hadiah bisa dipilih berdasarkan kesepakatan bersama.
- b. Produk pembiayaan

Dalam rangka menerapkan konsep ekonomi syariah, maka BMT La Tahzan Indonesia pun menyediakan produk-produk pembiayaan *murabahah*, *mudharabah*, *musyarakah*, *istisna*, *hawalah* dan sebagainya. Adapun program-program pembiayaan itu adalah:

1) *Mudharabah*

Mudharabah adalah produk pembiayaan dalam hal penyediaan modal usaha bagi para pelaku usaha/nasabah dengan sistem *mudharabah*

2) *Murabahah*

Murabahah adalah produk pembiayaan bagi para anggota yang melakukan pembelian barang, baik untuk usaha atau konsumsi (*murabahah*) yang pembayarannya dapat dilakukan secara berkala berdasarkan presentase keuntungan bersama.

3) *Ijarah*

Ijarah adalah produk pembiayaan bagi para anggota yang didasarkan atas dasar sewa dan jasa yang pembayarannya dapat dilakukan secara berkala berdasarkan presentase keuntungan bersama.

4) *Hawalah*

Hawalah adalah produk pembiayaan bagi para anggota yang didasarkan atas dasar pengalihan hutang yang pembayarannya dapat dilakukan secara berkala berdasarkan presentase keuntungan bersama.

c. Layanan *baitul maal*

Bmt La Tahzan Indonesia juga memiliki layanan yang bergerak dibidang *baitu maal* untuk melayani, menerima dan mengelola zakat, infaq dan sedekah dan memiliki program-programnya yang meliputi:

1) Pro MasDa (program masyarakat berdaya)

Yaitu program yang dirancang untuk memberdayakan golongan masyarakat yang kurang mampu, sehingga dapat menghindarkan dari belenggu kemiskinan dan kesenjangan sosial.

2) Pro GiLang (program generasi gemilang)

Yaitu program pemberian biaya pendidikan atau beasiswa untuk anak-anak yatim dan golongan tidak mampu, agar mereka dapat terus melanjutkan jenjang pendidikannya dengan baik dan terarah.

3) Pro KesMas (program kesehatan dan kemanusiaan)

Yaitu program pemberian bantuan biaya atau kebutuhan kesehatan bagi golongan masyarakat kurang mampu juga bagi masyarakat yang tertimpa musibah atau bencana.⁶²

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 13 orang atau seluruh karyawan BMT La Tahzan Indonesia yang berlokasi di Way Galih, Tj. Bintang, Kab. Lampung Selatan. Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran umum responden berdasarkan, nama, umur, posisi/bagian, tingkat pendidikan, gaji dan tunjangan.

⁶² Arsip Dokumen BMT La Tahzan Indonesia.

a. Nama, umur dan posisi/bagian di BMT La tahzan Indonesia

Tabel. 3.2

No	Nama	Umur	Posisi/bagian
1	Marwoto	34	Ketua
2	Desi Rahayu	28	Sekretaris
3	Eka Fihayati	27	Bendahara
4	Yeyen Kumala Sari	26	Teller
5	Sherly Apriani	24	Teller
6	Feni Lestari	26	FO
7	Bayu Permono	24	AO
8	Resti Febriani	26	FO
9	Wiwini Rahayu	25	FO
10	Nurhayati	38	AO
11	Pujianto	38	Pelayanan Maal
12	Joni Dian Saputra	25	FO
13	Meliana	26	FO

Sumber: Hasil wawancara dan pengamatan penulis.

Berdasarkan tabel di atas para karyawan BMT La Tahzan Indonesia berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara

dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah umur 15 tahun- 64 tahun.⁶³

b. Pendidikan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan BMT La Tahzan Indonesia di dapat data sebagai berikut: 5 orang karyawan tingkat pendidikan terakhir adalah Sekolah Menengah Atas (SMA), 2 orang karyawan tingkat pendidikan terakhirnya adalah Diploma 3 (D3), dan 6 orang karyawan dengan pendidikan terakhir adalah Strata 1 (S1).

c. Gaji dan tunjangan

Tabel 3.3

No	Nama	Gaji dan tunjangan (Rp)
1	Marwoto	2.000.000 - 5.000.000
2	Desi Rahayu	2.000.000 - 5.000.000
3	Eka Fihayati	2.000.000 - 5.000.000
4	Yeyen Kumala Sari	2.000.000 - 5.000.000
5	Sherly Apriani	≤ 2.000.000
6	Feni Lestari	2.000.000 - 5.000.000
7	Bayu Permono	2.000.000 - 5.000.000
8	Resti Febriani	2.000.000 - 5.000.000

⁶³https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_Kerja

9	Wiwin Rahayu	$\leq 2.000.000$
10	Nurhayati	2.000.000 - 5.000.000
11	Pujianto	$\leq 2.000.000$
12	Joni Dian Saputra	$\leq 2.000.000$
13	Meliana	$\leq 2.000.000$

Sumber: Hasil wawancara dan pengamatan penulis.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di lihat pendapatan atau gaji karyawan yang ada di BMT La Tahzan Indonesia bukan melihat dari jenjang pendidikan dan umur melainkan dari posisi/bagian (jabatan) mereka.

Menurut Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, gaji atau salary adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya di dasarkan pada berat ringannya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai. Gaji merupakan komponen penghasilan utama yang langsung berkaitan dengan jabatan atau direct compensation dan dalam penentuan berat ringannya tugas jabatan dilingkup perusahaan memerlukan kajian mendalam melalui kegiatan penilaian jabatan (job evaluation).⁶⁴

⁶⁴Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, *Tingkat Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003), h.89

2. Etika Kerja Islam BMT La Tahzan Indonesia

a. Disiplin Terhadap Waktu

Seorang muslim selalu disiplin terhadap waktu, baginya merupakan deposito paling berharga yang Allah SWT berikan kepada setiap orang secara merata. Sedikit waktu yang kita lalui tidak akan bisa kembali.

Tabel 3.4

Saya mementingkan kedisiplinan dalam bekerja
terutama disiplin terhadap waktu

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
1	Sangat Setuju	5	38,46%
	Setuju	8	61,54%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia mementingkan kedisiplinan dalam bekerja terutama disiplin terhadap waktu, di lihat dari hasil skor 61,54% yang menyatakan setuju mementingkan kedisiplinan waktu, karena bagi mereka waktu tidak dapat di putar kembali jika lalai

terhadap waktu maka pekerjaan yang akan di kerjakan tidak sesuai dengan target yang telah di tetapkan.

Tabel 3.5

Saya akan menerima konsekuensi/ teguran
jika tidak disiplin dalam pekerjaan

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
2	Sangat Setuju	6	46,15%
	Setuju	7	53,85%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia setuju akan menerima konsekuensi/teguran jika tidak disiplin dalam pekerjaan, di lihat dari hasil skor 53,85% yang menyatakan setuju karena bagi mereka setiap pekerjaan harus ada konsekuensinya jika tidak disiplin dan salah satu alasan mereka untuk tetap disiplin kerja karena mereka takut akan konsekuensi yang mereka terima.

b. Tangguh dan pantang menyerah

Pribadi muslim mampu melihat realitas dari pengalamannya mampu merangkum dan melakukan berbagai

improvisasi untuk mengelola tantangan atau tekanan menjadi satu kekuatan. Keuletan menjadi modal yang besar dalam menghadapi tantangan dan tekanan.

Tabel 3.6

Saya selalalu menanamkan sikap ulet dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan saya

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
3	Sangat Setuju	5	38,46%
	Setuju	6	46,15%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	2	15,39%
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia menanamkan sikap ulet dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan, di lihat dari hasil skor 46,15% yang menyatakan setuju mereka menanamkan sikap ulet dan pantang menyerah dikarenakan mereka menyukai pekerjaan yang mereka lakukan sekarang oleh karena itu tidak ada kata menyerah jika mendapatkan suatu permasalahan dalam pekerjaan mereka.

Tabel 3.7

Saya tidak pernah mengeluh dalam setiap pekerjaan saya

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
4	Sangat Setuju	1	7,69%
	Setuju	11	84,62%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	1	7,69%
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia tidak pernah mengeluh dalam setiap pekerjaan, di lihat dari hasil skor 84,62% yang menyatakan setuju tidak pernah mengeluh dalam pekerjaan, hanya ada 1 karyawan dari 13 karyawa yang menyatakan tidak setuju dikarenakan banyak masalah yang dia hadapi selain permasalahan kantor permasalahan di luar juga ikut mempengaruhi pekerjaannya, manusiawi jika setiap manusia mengeluh menghadapi masalah yang terpenting tidak pernah putus asa dan selalu konsiten dalam bekerja.

c. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidak jujuran pada

perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga, masyarakat, dll.

Tabel 3.8

Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap
menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
5	Sangat Setuju	9	69,23%
	Setuju	4	30,77%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia sangat mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja, di lihat dari hasil skor 69,23% yang menyatakan sangat setuju kejujuran bukan hanya di gunakan dalam pekerjaan saja tetapi kejujuran juga harus di terapkan di manapun kejujuran. “Ya karyawan di BMT ini alhamdulillah mas kejujurannya saya akui jujur para karyawannya mereka gk pernah menutup nutupi kalo misalkan mereka make uang kas kantor karena ada keperluan mendadak

atau kebutuhan mereka bilang laporan ke saya atau bendahara”.⁶⁵

Maka dari itu karyawan BMT La Tahzan Indonesia sangat mengutamakan kejujuran dalam pekerjaannya.

Tabel 3.9

Saya merasa akan sangat merugikan rekan-rekan saya
dan kantor jika saya berbohong

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
6	Sangat Setuju	5	34,46%
	Setuju	8	61,54%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia merasa sangat merugikan rekan-rekan kantor dan perusahaannya jika berbohong dalam bekerja, di lihat dari skor 61,54% yang menyatakan setuju, karena karyawan BMT La Tahzan Indonesia mengerti akan dampaknya jika salah satu karyawan membuat kebohongan dalam bekerja, akan banyak menimbulkan kerugian bukan hanya bagi sesama karyawan tapi juga bagi perusahaannya.

⁶⁵Marwoto, Ketua BMT La Tahzan Indonesia.

d. Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab adalah sikap dan tindakan seorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa cinta ia ingin menunaikannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif.

Tabel 3.10

Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebaskan

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
7	Sangat Setuju	5	38,46%
	Setuju	8	61,54%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, di lihat dari hasil skor 61,54% yang menyatakan setuju sikap bertanggung jawab sangat di butuhkan karena kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan dapat di lihat dari tanggung jawab karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Tabel 3.11

Saya akan menerima konsekuensi/teguran jika
tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
8	Sangat Setuju	3	23,08%
	Setuju	10	76,92%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia menyetujui akan menerima konsekuensi/teguran jika tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, di lihat dari hasil skor 76,92% yang menyatakan setuju bukan tidak memiliki alasan perusahaan mebuat konsekuensi/teguran untuk karyawannya jika mereka tidak bertanggung jawab.

e. Konsekuen Dan Berani Menghadapi Tantangan

Bagi mereka hidup adalah pilihan (*life is choice*) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Mereka tidak mungkin menyalahkan pihak manapun karena pada akhirnya semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri. Rasa tanggung jawabnya mendorong perilakunya yang bergerak dinamis, seakan-

akan di dalam adanya ada “nyala api”, sebuah motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan menjaga apa yang telah menjadi keputusan atau pilihannya. Orang-orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosinya menjadi daya penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinan.

Tabel 3.12

Saya berusaha menjaga prestasi kerja saya untuk tetap baik
dan bahkan lebih baik lagi dari sebelumnya

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
9	Sangat Setuju	3	23,08%
	Setuju	10	76,92%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia setuju akan berusaha menjaga prestasi kerja untuk tetap baik dan bahkan lebih baik lagi dari sebelumnya, di lihat dari hasil skor 76,92% yang menyatakan setuju menjaga prestasi kerja untuk tetap baik dan bahkan lebih baik lagi, sedangkan 23,08% menyatakan sangat setuju mereka yang

memiliki antusias lebih terhadap sikap konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosinya menjadi daya penggerak positif untuk tetap semangat dalam melakukan segala hal.

Tabel 3.13

Saya siap menyelesaikan segala tantangan dalam pekerjaan saya

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
10	Sangat Setuju	-	-
	Setuju	13	100%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh karyawan BMT La Tahzan Indonesia siap menyelesaikan segala tantangan dalam pekerjaan, bagi mereka beberapa tantangan yang ada dalam pekerjaan adalah suatu hal yang membuat semangat dalam bekerja karena tidak selalu bekerja monoton tidak memiliki permasalahan.

3. Loyalitas Karyawan BMT La Tahzan Indonesia

a. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang

diberikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan.

Tabel 3.14

Saya selalu mentaati peraturan yang telah di tetapkan

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
1	Sangat Setuju	9	69,23%
	Setuju	4	30,77%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia mentatati peraturan yang telah di tetapkan, di lihat dari hasil skor 69,23% yang menyatakan sangat setuju mereka mentaati peraturan yang telah di buat oleh perusahaannya karena mereka meyakini peraturan yang telah di tetapkan itu yang terbaik untuk para karyawan dan akan berdampak pada hasil kerja.

Tabel 3.15

Saya merasa akan sangat merugikan rekan-rekan saya dan kantor jika saya tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
2	Sangat Setuju	5	38,46%
	Setuju	8	61,54%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia merasa akan sangat merugikan rekan-rekan saya dan kantor jika tidak mentaati peraturan, di lihat dari hasil skor 61,54% yang menyatakan setuju, karena karyawan BMT La Tahzan Indonesia mengerti akan dampaknya jika tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan, akan banyak menimbulkan kerugian bukan hanya bagi sesama karyawan tapi juga bagi BMT itu sendiri.

b. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaanya.

Tabel 3.16

Saya ikhlas saat berkerja lebih dari jam kerja yang
seharusnya tanpa meminta imbalan apapun

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
3	Sangat Setuju	-	-
	Setuju	13	100%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia ikhlas saat berkerja lebih dari jam kerja yang seharusnya tanpa meminta imbalan apapun, keikhlasan ini dapat di katagorikan pengabdiaan di karenakan karyawan ikhlas akan pengabdian tenaga yang di gunakan perusahaan, lebih dari jam kantor yang telah di tetapkan seperti lemburan pekerjaan atau mengadakan iven-iven di hari libur. Di lihat dari hasil skor 100% yang menyatakan setuju ikhlas berkerja lebih dari jam yang seharusnya.

Tabel 3.17

Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan
kantor saat kantor mempunyai masalah

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
4	Sangat Setuju	4	30,77%
	Setuju	9	69,23%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia terlalu merugi jika meninggalkan kantor saat kantor mempunyai masalah, pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengabdian karyawan mengabdikan pemikirannya jika kantor sedang terjadi masalah. Di lihat dari hasil skor 69,23% yang menyatakan setuju untuk tetap bersama sama menyelesaikan dahulu masalah yang ada, dan tidak lalu meninggalkan perusahaan ketika memiliki masalah.

c. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Tabel 3.18

Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap
menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
5	Sangat Setuju	9	69,23%
	Setuju	4	30,77%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia sangat mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, dilihat dari hasil skor 69,23% yang menyatakan sangat setuju kejujuran bukan hanya di gunakan dalam pekerjaan saja tetapi kejujuran juga harus di terapkan dimanapun kejujuran dalam keluarga, bermasyarakat, dll. Makadari itu karyawan BMT La Tahzan Indonesia sangat mengutamakan kejujuran dalam bekerja.

Tabel 3.19

Saya merasa akan sangat merugikan rekan-rekan
saya dan kantor jika saya berbohong

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
6	Sangat Setuju	5	38,46%
	Setuju	8	61,54%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia merasa akan sangat merugikan rekan-rekan kantor dan perusahaannya jika berbohong dalam hal apapun, dilihat dari hasil skor 61,54% yang menyatakan setuju, karena karyawan BMT La Tahzan Indonesia mengerti akan dampaknya jika salah satu karyawan membuat kebohongan dalam bekerja, akan banyak menimbulkan kerugian bukan hanya bagi sesama karyawan tapi juga bagi perusahaan itu sendiri.

d. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya

dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Tabel 3.20

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah
di berikan perusahaan kepada saya

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
7	Sangat Setuju	5	38,46%
	Setuju	8	61,54%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia menunjukkan sikap tanggung jawab dengan pekerjaan yang telah di berikan perusahaan, di lihat dari hasil skor 61,54% yang menyatakan setuju.

Tabel 3.21

Saya selalu bertanggung jawab dengan
semua hal yang sudah saya terima

No	Alternatif jawaban	F	P (%)
	Sangat Setuju	-	-

8	Setuju	13	100%
	Netral	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: diambil dari hasil kuisioner dan wawancara.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT La Tahzan Indonesia bertanggung jawab akan semua hal yang telah karyawan terima, di lihat dari hasil skor 100% yang menyatakan setuju mereka bertanggung jawab bukan hanya dari pekerjaan rutin yang merka kerjakan saja, tetapi para karyawan juga bertanggung jawab atas apa yang sudah mereka terima misalkan mereka di titipkan uang setoran oleh nasabah yang akan menyetorkan uang tabungannya ke BMT La Tahzan Indonesia mereka bertanggung jawab untuk menyetorkan uang tersebut ke BMT tanpa ada uang yang kurang saat di tabung.

BAB IV

ANALISIS DATA

Setelah penulis melakukan penelitian mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pembahasan sekripsi ini, baik berdasarkan teori secara literatur-literatur maupun hasil penelitian tentang “Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Di Baitul Mal Wa Tamwil (Studi Pada BMT La Tahzan Indonesia)” maka selanjutnya peneliti akan menganalisis data tersebut.

A. Penerapan Etika Kerja Islam Pada Karyawan BMT La Tahzan Indonesia

Bila dilihat berdasarkan indikator, dalam indikator disiplin terhadap waktu para karyawan menyetujui adanya konsekuensi yang ditetapkan oleh perusahaan jika tidak disiplin waktu saat bekerja, sedikit penambahan oleh ketua BMT jika ada karyawan yang tidak disiplin terhadap waktu biasanya karyawan yang seperti ini cukup di tegur saja mas, biasanya karyawan-karyawan yang baru masuk kalo yang lama si alhamdulillah sudah tidak ada lagi yang terlambat masuk kerja, tidak izin waktu jam kerja, setelah itu mereka tidak mengulangi lagi kesalahannya jadi gak perlu kaya ada skorsing atau pengurangan gaji dll.⁶⁶

Selain itu para karyawan juga sudah menanamkan nilai kedisiplinan pada diri sendiri terlihat dari tabel sebelumnya tabel 3.4 *mementingkan kedisiplinan dalam bekerja terutama disiplin terhadap waktu* dari 13 responden memilih setuju, yang artinya karyawan di BMT La Tahzan Indonesia sudah memiliki dasar disiplin terhadap waktu yang telah di tanamkan pada diri masing-

⁶⁶ Marwoto, Ketua BMT La Tahzan Indonesia

masing. Ketua BMT La Tahzan Indonesia menambahkan karyawan di BMT La Tahzan Indonesia Alhamdulillah tidak ada yang terlambat masuk kerja mas karena di BMT ini pagi kita sebelum bekerja jam 07.30 mengadakan pengajian mas ngaji di kantor sampai jam 08.00 itu diwajibkan untuk seluruh karyawan.⁶⁷ Maka dari itu apabila persentase di gabungkan, seluruh karyawan BMT La Tahzan Indonesia sudah menunjukkan disiplin kerja yang berkatagori baik.

Dalam indikator tangguh dan pantang menyerah, setiap karyawan harus memiliki sikap tangguh dan pantang menyerah. Pada hakikatnya sikap tangguh dan pantang menyerah merupakan perjuangan suatu karyawan untuk memajukan perusahaannya, pribadi pantang menyerah (tangguh) adalah tidak lain sebutan bagi pribadi yang tidak merasa lemah terhadap sesuatu yang terjadi dan menimpanya. Sikap ulet salah satunya yang mendeskripsikan karyawan BMT La Tahzan Indonesia tidak pernah putus asa dalam melakukan pekerjaannya, meskipun masih terdapat 2 karyawan yang belum menerapkan sikap ulet dan pantang menyerah dari total 13 responden. Hal ini yang di butuhkan ketua BMT untuk terus memotivasi karyawan menanamkan lebih sikap tangguh dan pantang menyerah ke pada karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Namun sikap tangguh dan pantang menyerah yang ada di BMT La tahzan Indonesia sudah menunjukan katagori baik karena dari 13 responden hanya 2 yang belum menerapkan sikap ulet dan pantang menyerah. Untuk meningkatkan penerapan etika kerja islam yang di

⁶⁷ Marwoto, Ketua BMT La Tahzan Indonesia

lakukan oleh karyawan BMT La Tahzan Indonesia sebetulnya BMT sudah memiliki program untuk pelatihan dan pengembangan SDM. Untuk karyawan baru di berikan pelatihan dan pada pelatihan ini salah satunya mendapatkan pengetahuan mengenai etika kerja islam, selain itu BMT juga setiap paginya mengadakan mengaji bersama sebelum memulai aktivitas bekerja. Dan BMT juga mengadakan pengajian rutin di stiap minggunya di hari saptu sore yang menghadirkan narasumber dari ulama dan kalangan intelektual dari berbagai latar belakang disiplin ilmu. Beragam pembicaraan dan tema pengajian bertujuan untuk meningkatkan kualitas spiritual dan memperluas wawasan.

Dalam indikator kejujuran seluruh karyawan sudah menerapkan kejujuran dalam bekerja, kejujuran dalam bekerja sangat di perlukan bukan hanya dalam pekerjaan tapi juga dalam bermasyarakat. Dari tabel di atas dapat terlihat dari 13 responden menjawab setuju dan sangat setuju di pertanyaan 1 dan 2 maka dari itu karyawan BMT La Tahzan indonesia sudah menunjukan sikap jujur. Dan dapat di katagorikan baik jika persentase jawaban dari masing-masing pertanyaan di gabungkan mendapatkan hasil 100% dari seluruh responden.

Dalam indikator bertanggung jawab, setiap karyawan harus memiliki sikap bertanggung jawab. Tanggung jawab merupakan salah satu nilai karakter yang perlu ditanamkan di dalam pribadi setiap manusia. Para karyawan di tuntut untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, sikap tanggung jawab yang ada di BMT La Tahzan Indonesia sudah di terapkan dengan baik terlihat dari 13 responden menjawab setuju dan sangat setuju akan selalu bertanggung jawab dalam menyelsaikan pekerjaan yang telah di

bebankan. Dari tabel 4 kita bisa melihat jika persentase jawaban di gabungkan maka akan mendapatkan hasil 100% yang mana seluruh karyawan BMT La Tahzan Indonesia berkategori baik dalam penerapan etika kerja islam bertanggung jawab.

Dalam indikator konsekuen dan berani menghadapi tantangan, indikator etika kerja dalam islam terletak pada muslim yang konsekuen dan berani menghadapi tantangan, tahan dengan prestasi dan selalu kuat dalam menghadapi tantangan. Orang yang seperti ini akan bekerja sekuat tenaga sebelum akhirnya mengembalikan semua ikhtiarnya kepada Allah SWT. Kesiapan seseorang karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang konsekuen bahkan bisa lebih dari hasil sebelumnya, dan mereka dapat menyelesaikan semua masalah yang ada di lapangan. Terlihat dari pertanyaan yang peneliti ajukan di bab sebelumnya bab 3 seluruh karyawan BMT La Tahzan Indonesia menyatakan setuju menghadapi semua permasalahan yang ada, bagi mereka beberapa tantangan yang ada dalam pekerjaan adalah suatu hal yang membuat semangat dalam bekerja karena tidak selalu bekerja monoton tidak memiliki permasalahan. Begitupun dengan prestasi kerja mereka menyetujui akan menjaga prestasi kerja mereka. Jika dilihat dari hasil kuisisioner seluruh karyawan BMT La Tahzan Indonesia telah menerapkan sikap konsekuen dan berani menghadapi tantangan yang dapat di kategorikan baik.

Jika menganalisis secara keseluruhan yaitu dilihat dari masing-masing indikator, mempunyai hasil yang dapat di kategorikan baik. Ini berarti penerapan etika kerja islam yang di lakukan oleh karyawan BMT La Tahzan

Indonesia sudah dapat di terapkan dengan dengan baik oleh seluruh responden, di tunjukan dengan frekuensi sebanyak 13 karyawan dari total 13 responden, dengan persentase 100%.

Tabel 4

Etika Kerja Islam					
Indikator	Katagori Baik		Katagori Tidak Baik		Total F
	F	%	F	%	
Disiplin terhadap waktu	13	100%	0	0	13
	13	100%	0	0	13
Tangguh Dan Pantang Menyerah	11	84,61%	2	15,39%	13
	12	92,31%	1	7,68%	13
Kejujuran	13	100%	0	0	13
	13	100%	0	0	13
Bertanggung Jawab	13	100%	0	0	13
	13	100%	0	0	13
Konsekuen Dan Berani Menghadapi Tantangan	13	100%	0	0	13
	13	100%	0	0	13

Tabel Keseluruhan Jawaban Quisioner

B. Dampak Etika Kerja Islam terhadap Loyalitas karyawan di BMT La Tahzan Indonesia

Apabila mereka yang belum memiliki etika kerja yang tinggi seperti belum disiplin, belum bertanggung jawab, dan lainnya maka akan berdampak

kepada loyalitas. Menurut Gouzali Saydam ada beberapa indikator loyalitas karyawan :

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seseorang pegawai untuk mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Seperti halnya disiplin akan waktu yang telah ditetapkan oleh BMT La Tahzan Indonesia jadwal masuk kerja 08.00 WIB dan pulang kerja 16.30 WIB yang telah ditetapkan. Mereka siap datang dari sebelum jam kerja yang ditentukan dikarenakan adanya pengajian rutin setiap harinya sebelum memulai pekerjaan. Dari hasil penelitian salah satu indikator loyalitas terdapat di etika kerja islam menunjukkan bahwa seluruh karyawan telah dikategorikan baik dalam indikator disiplin terhadap waktu, sehingga akan berdampak baik terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaannya. Salah satu contoh dalam penelitian ini diambil dari ketangguhan seorang karyawan dan sikap pantang menyerah mewakili sikap pengabdian terbesar dalam perusahaannya, penambahan dari ibu Eka Fihayati selaku bendahara di BMT La Tahzan Indonesia saya disini dari awal BMT dibuka sempat di tahun ke-2 setelah BMT ini dibuka kami sempat ada kendala mas karena kekurangannya modal di BMT dan banyak tunggakan dari pinjaman mas, tetapi Alhamdulillah karena kita

sabar kita cari jalan keluar bersama ya kita bangun lagi BMT ini dan kemarin juga kita baru meresmikan cabang BMT La Tahzan Indonesia di daerah karang anom.⁶⁸ Para karyawan BMT La Tahzan Indonesia telah dapat di katagorikan baik pada indikator sikap tangguh dan pantang menyerah meskipun belum semua karyawan bisa memenuhi sikap tersebut, maka dari itu indikator etika kerja islam tangguh dan pantang menyerah berdampak baik terhadap loyalitas karyawan.

3. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Hal ini harus di terapkan di suatu perusahaan mungkin bukan hanya dalam perusahaan tapi dalam kehidupan bermasyarakatpun harus di terapkan. Seluruh karyawan BMT La Tahzan sudah menerapkan sikap jujur akan pekerjaannya dan mereka mengerti akan dampak jika ada seorang karyawan berbohong akan pekerjaannya mungkin bukan hanya merugikan karyawan lain tapi dapat pula merugikan perusahaan itu sendiri. Seperti contohnya banyaknya nasabah yang memang tidak sempat untuk nabung datang langsung ke BMT La Tahzan Indonesia karena kendala sibuk bekerja, nasabah menitipkan uang tabungannya ke saya ataupun karyawan yang lain juga sering di titipkan uang tabungan dengan nasabah mas ya kita setorin uang tabungannya semua, takut mas kalo aneh-aneh uang titipan nasabah penambahan dari Joni Dian Saputra selaku

⁶⁸ Eka Fihayati, Bendahara BMT La Tahzan Indonesia

FO di BMT La Tahzan Indonesia.⁶⁹ Hal ini berdampak baik terhadap loyalitas karyawan karena indikator etika kerja islam masih berkaitan dengan indikator loyalitas karyawan.

4. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam indikator etika kerja islam bertanggung jawab telah dipenuhi oleh masing-masing karyawan, maka akan berdampak kepada loyalitas karyawan jika etika kerja islam sudah diterapkan dengan baik maka berdampak baik terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa seorang karyawan yang telah menerapkan etika kerja islam dengan baik maka akan berdampak positif terhadap loyalitasnya.

⁶⁹ Joni Dian Saputra, Funding Officer

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Penerapan etika kerja islam di BMT La Tahzan Indonesia yang meliputi disiplin terhadap waktu datang ke kantor untuk mengadakan pengajian rutin setiap pagi hari sebelum bekerja, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, bertanggung jawab, jujur, tangguh dan pantang menyerah telah di terapkan di BMT La Tahzan Indonesia.
2. Dampak etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan dari beberapa indikator yang meliputi, ketaatan atau kepatuhan, pengabdian, kejujuran, dan bertanggung jawab. Seluruh karyawan BMT La Tahzan Indonesia telah menerapkan etika kerja islam yang baik, menurut penilaian peneliti etika kerja islam yang telah di terapkan dengan baik maka akan berdampak positif pada loyalitas karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis uraikan di atas, sebagai usaha dalam rangka menganalisis etika kerja islam BMT La Tahzan indonesia terhadap loyalitas karyawan. Adapun saran-saran yang dapat menjadi pertimbangan baik bagi BMT La Tahzan Indonesia :

1. Kepada karyawan BMT La Tahzan Indonesia yang selama ini telah menerapkan etika kerja islam yang sesuai dengan cerminan nilai-nilai

etika kerja islam muslim agar tetap di pertahankan dan di tingkatkan lagi, terlebih pada poin etika kerja islam tentang tangguh dan pantang menyerah.

2. Kepada ketua BMT La Tahzan Indonesia agar tetap memberikan motivasi dan pengetahuan agar karyawan BMT La Tahzan Indonesia lebih memahami tentang etika kerja islam sehingga karyawan akan lebih loyal terhadap BMT La Tahzan Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata. *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia*. Jakarta: Raja Grafindo, 2012.
- Ahmad Ifham Sholihin. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Ahmad Janan Asifudin. *Etos Kerja Islam*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004.
- Ali Hasan. *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya Di Dunia Terhormat Di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Amin Widjaja Tunggal. *Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard*. Jakarta: Harvarindo, 2001.
- Andri Soemitra. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Asmaran As. *Pengantar Studi Akhlak*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2002.
- Bambang Rudito Dan Melia Famiola. *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains, 2007.
- Burhanudin Salam. *Etika Sosial Asas Moral Dalam Kehidupan Manusia*. Jakarta: Rnika Cipta, 2002.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Gouzali Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Jilid 2*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2000.
- Hamzah Ya'kub. *Etika Islam: (Pembinaan Akhlakul Karimah, Suatu Pengantar)*, Bandung: CV, Diponegoro, 2010.
- Heru Satyanugraha. *Etika Bisnis: Prinsip dan Aplikasi*, Jakarta: LPFE, 2007.
- H. Melayu S.P .Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Istijanto Oei. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo. *Tingkat Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003.

Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana. 2011.

K. H. Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

Kaelan, M.S. *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*. Yogyakarta: Paradigma.

Lexy. J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.

M. Nur Rianto Al Arif. *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.

Muhammad Alfian. *Filsafat Etika Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.

Muhammad Syafii Antonio. *Bank Syariah : Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Gema Insani, 2004.

Rachmat Kriyantono. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana, 2009.

Sofyan Safari Harahap, *Teori Akutansi Edisi Revisi 2011*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

JURNAL

Chitra Dwi Ratih Aviza, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Mitra Dalam*

Menggunakan Produk Pembiayaan Murabahah Di Bmt Berkah Madani

Cimanggis Depok. Jurnal, Yogyakarta: Universitas Yogyakarta.

M. Asy'ari. *Perilaku Ekonomi Perspektif Etika Islam. Jurnal Institut Agama Islam*

Negeri (IAIN) Sultan Amai, Gorontalo, Jurnal Vol. 10, Nomor 1, Juni 2010.

Michael Valentino dan Bambang Haryadi. *Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal. Jurnal AGORA*, Vol. 4 No. 2, 2016.

Hamzan Febrian Muriko, Al Musadieq Mochammad, Hakam M. Soe'oed. *Pengaruh*

Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6, No.2, 2013.

Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis. *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan.* Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 13, No.1, 2012.

SKRIPSI

Chitra Dwi Ratih Aviza. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Mitra Dalam Menggunakan Produk Pembiayaan Murabahah Di Bmt Berkah Madani Cimanggis Depok.* Yogyakarta: Universitas Yogyakarta.

Faizin Rofiq. Penerapan Etika Kerja Islami (Studi Kasus Toko Alin Busana Karangmoncol Purbalingga). Program Sarjana Ekonomi Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Habib Ar Rahman dalam Andy Maynascova. *Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Panghegar.* Universitas Islam Bandung.

Hesti Amilia Nurdiana. *Analisis Komperatif Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi Dan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi.* Program Sarjana Syariah Universitas Islam Bandung.

Lisa Laila Hapsari. *Analisis Faktor Yang Mendorong Loyalitas Nasabah Bmt.* Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Naafilah Lailatirrohmah. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Bmt Hudatama Semarang.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Nurhadija. *Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Bin Auf.* Program Sarjana Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Rif'ah Munawaroh. *Konsep Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Pendidikan Islam.* Program Sarjana Tarbiah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Saudara/I Responden Penelitian
di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi penelitian pada program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, peneliti memiliki kewajiban untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan, maka peneliti memohon kesetiaan dari saudara/i untuk menjadi responden pada penelitian yang penulis lakukan ini dengan memberikan jawaban kuesioner pada kolom yang telah disediakan. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan di Baitul Mal Wa Tamwil La Tahzan Indonesia.

Jawaban dari kuesioner ini akan peneliti gunakan semata-mata untuk keperluan penyusunan skripsi yang berjudul "*Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan di Baitul Mal Wa Tamwil (Studi Pada BMT La Tahzan Indonesia)*" sebagaimana penelitian ilmiah diharapkan kepada responden untuk memberikan jawaban sejujur-jujurnya dan seobjektif mungkin. Selain itu jawaban yang saudara/i berikan, Peneliti menjamin kerahasiaannya dan tidak membawa konsekuensi yang merugikan apapun.

Atas ketersediaan dan keikhlasan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, Februari 2019
Hormat Peneliti

Ade Mitra Prayitno

DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk Pengisian

- 1) Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- 2) Berilah tanda checklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

- 3) Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- 4) Terima Kasih atas partisipasi anda.
- 5) IDENTITAS RESPONDEN:

a. NAMA :

b. POSISI/BAGIAN :

c. UMUR : ≤ 25 ()
 $\geq 26-30$ ()
 $\geq 31-35$ ()
 $\geq 36-40$ ()
 $\geq 41-45$ ()
 $\geq 45-50$ ()
 ≥ 50 ()

d. JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI ()
PEREMPUAN ()

e. PENDIDIKAN TERAKHIR

SMA ()	D3 ()	S1 ()
D1 ()	D4 ()	S2 ()

f. GAJI dan TUNJANGAN:

$\leq 2.000.000$	()
2.000.000-5.000.000	()
5.000.000-7.000.000	()
$\geq 8.000.000$	()

Etika Kerja Islam BMT La Tahzan Indonesia

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Disiplin terhadap Waktu						
1.	Saya mementingkan kedisiplinan dalam bekerja terutama disiplin terhadap waktu ?					
2.	Saya akan menerima konsekuensi/teguran jika tidak disiplin dalam pekerjaan ?					
Tangguh dan Pantang Menyerah						
3.	Saya selalalu menanamkan sikap ulet dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan saya ?					
4.	Saya tidak pernah mengeluh dalam setiap pekerjaan saya ?					
Kejujuran						
5.	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan ?					
6.	Saya merasa akan sangat merugikan rekan-rekan saya dan kantor jika saya berbohong ?					
Bertanggung Jawab						
7.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebaskan ?					
8.	Saya akan menerima konsekuensi/teguran jika tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya ?					
Konsekuensi dan Berani Menghadapi Tantangan						
9.	Saya berusaha menjaga prestasi kerja saya untuk tetap baik dan bahkan lebih baik lagi dari sebelumnya ?					
10.	Saya siap menyelesaikan segala tantangan dalam pekerjaan saya ?					

Loyalitas Karyawan BMT La Tahzan Indonesia

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Ketaatan atau kepatuhan						
1.	Saya selalu mentaati peraturan yang telah di terapkan ?					
2.	Saya merasa akan sangat merugikan rekan-rekan saya dan kantor jika saya tidak mentaati peraturan yang telah di terapkan ?					
Pengabdian						
3.	Saya ikhlas saat bekerja lebih dari jam kerja yang seharusnya tanpa meminta imbalan lebih ?					
4.	Akan terlalu merugikan saya untyk meninggalkan kantor saat kantor mempunyai masalah ?					
Kejujuran						
5.	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan ?					
6.	Saya akan sangat merugikan rekan-rekan saya dan kantor jika saya berbohong ?					
Bertanggung jawab						
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah di berikan perusahaan kepada saya ?					
8.	Saya selalu bertanggung jawab dengan semua hal yang sudah saya terima ?					



Gambar 1



Gambar 2